



Upaya Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia, Gaya kepemimpinan, Komitmen organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Penanganan konflik Industri Di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Prov. DKI Jakarta

Efforts To Improve Human Resource Management, Leadership Style, Organizational Commitment And Improving Employee Performance In The Case Of Implementation Of Overcoming Industrial Conflicts At The Provincial Manpower, Transmigration And Energy Department. DKI Jakarta

Dasep Suryanto^{1*}, Zuripal², Dona Amelia³, Andria Ningsih⁴.

¹²³⁴Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Korespondensi Penulis: andria.ningsih@itbhas.ac.id

Article History:

Received: 30 Oktober 2023

Revised: 30 November 2023

Accepted: 2 Desember 2023

Keywords: HR Management, Leadership style, organizational commitment, employee performance.

Abstract: This PKM is carried out at the Manpower, Transmigration and Energy Department of DKI Jakarta Province. Jl. H. Naman No.1 RT.1/RW.3, Pd. Klp., District. Duren Sawit, East Jakarta City, Special Capital Region of Jakarta. Currently, employees of the Department of Manpower, Transmigration and Energy are facing various cases of implementing conflicts in the industry that have come but have not been able to overcome them all because the leadership style, organizational commitment and employee performance have not been implemented correctly. Human resource management is a process of dealing with various problems within the scope of employees, employees, workers, managers and other workers to be able to support the activities of an organization or company in order to achieve predetermined goals. To overcome a number of problems faced by this group, solutions with optimal HR management strategies are needed. The methods used in providing community service counseling and training are pretest, lecture, media outreach, and posttest. Based on the results and discussion, it can be concluded that this service activity provided positive results. Because this activity can help employees of the Manpower, Transmigration and Energy Department understand the need for HR management and leadership style, organizational commitment, employee performance in helping with implementation cases in overcoming conflicts in industry so that they have the quality and quality of being a mentor. So that you can implement and solve all the problems that exist in the industry.

Abstrak. PKM ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Provinsi Dki Jakarta. Jl. H. Naman No.1 RT.1/RW.3, Pd. Klp., Kec. Duren Sawit, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibu kota Jakarta. Saat ini pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi menghadapi berbagai kasus Implementasi mengatasi konflik pada Industri yang datang namun belum bisa mengatasi semuanya karena belum tepatnya cara Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan yang diterapkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerjalainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk mengatasi sejumlah permasalahan yang dihadapi kelompok ini dibutuhkan solusi dengan strategi manajemen SDM secara optimal. Metode yang digunakan dalam memberikan penyuluhan dan pelatihan pengabdian masyarakat ini adalah pretest, ceramah, media penyuluhan, dan posttest. Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kegiatan pengabdian ini memberikan hasil yang positif. Karena kegiatan ini dapat membantu pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi memahami tentang perlunya manajemen SDM dan Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kinerja karyawan dalam membantu kasus Implementasi mengatasi konflik pada Industri agar mempunyai mutu dan kualitas sebagai Mentor. Sehingga bisa menerapkan dan menyelesaikan seluruh masalah yang ada pada industri tersebut.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kinerja karyawan.

* Dasep Suryanto, andria.ningsih@itbhas.ac.id

PENDAHULUAN

Untuk mengatasi sejumlah permasalahan yang dihadapi industri ini Pegawai dinas tenaga kerja sebagai mediator harus mampu memberikan solusi Obyektivitas Dalam Konflik Hubungan Industrial. penyebab konflik dalam industri terjadi karena hubungan yang tidak harmonis antara pengusaha, pekerja dan pemerintah, adanya perundang-undangan yang tidak aspiratif, atau dengan kata lain konflik industri terjadi bila mana terdapat kepentingan yang berlawanan dan saling memperjuangkan untuk memenuhi kepentingan tersebut. untuk itu perlu dilakukan : Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan . Dalam upaya mengatasi sejumlah permasalahan yang dihadapi kelompok ini dibutuhkan solusi dengan strategimanaajemen SDM secara optimal. Harus memperhatikan gaya kepemimpinan. Kalau bisa perusahaan itu mempunyai gaya pimpinan seperti *Kepemimpinan Coaching* yaitu bersifat dua arah. Sang pemimpin menyemangati anggotanya untuk mengembangkan serangkaian *skill* yang diperlukan di dunia kerja. Pemimpin tipe ini juga mengandalkan komunikasi, di mana mereka tak hanya mengarahkan anggotanya, tetapi juga memberikan *feedback* yang membangun sehingga bisa menghasilkan tim yang bisa bekerja sama dan kompak. dalam hal *Personally Bright* terhadap karyawannya yaitu *Happiness, Freedom* dan *Presence*. Dimana : pimpinan harus bisa membuat karyawannya happy atau enjoi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tugasnya selesai sesuai target. Pimpinan juga harus diberikan kebebasan dan kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tidak terlalu dikontrol atau dikekang. Dan kehadiran pimpinan dan tindak tanduknya dalam suatu kegiatan dikantor merupakan contoh bagi karyawannya, maka harus memberikan contoh kepada karyawannya.

Memberikan penyuluhan materi tentang komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. jadi perusahaan harus jelas dan bisa mengatasi dalam hal (Perselisihan Hak, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh). Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dimana perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian

pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dimana perselisihan yang terjadi antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan. Perselisihan Hak dan Perselisihan Kepentingan Supaya dapat diselesaikan dengan adil dan damai. maka bisa jadi peraturan tersebut dibatalkan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan perhatian terhadap kinerja karyawan (*professionally Brilliant*). Bagaimana cara usaha pimpinan lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi kinerja karyawan terutama dalam hal (*professionally Brilliant*) yaitu 1. Competence dimana kualifikasi kemampuan karyawan yang mencakup sikap, pengetahuan, keterampilan, dan keterampilan sesuai dengan standar., 2. Contribution dimana karyawan diminta untuk lebih , Bekerja keras meraih kesuksesan, Menyumbang inovasi bagi perusahaan, Loyal dan berdedikasi bagi perusahaan, Selalu jujur dan berintegritas, Punya motivasi dan semangat yang tinggi, Meningkatkan produktivitas perusahaan, Mampu membangun tim yang baik, Mengikuti perkembangan perusahaan. dan 3. Care dimana pimpinan dalam perusahaan manajemen sumber daya manusia adalah aset perusahaan maka, pimpinan harus ada sikap kepedulian terhadap karyawan sangatlah penting. Dan juga memperhatikan kesejahteraan karyawan. Kalau semua nya terpenuhi secara otomatis kinerja karyawan meningkat dalam perusahaan. Ini lah usaha yang dapat kita berikan pendampingan terhadap seluruh pegawai dinas tenaga kerja selama proses pengabdian.

METODE

Alat dan Bahan

Untuk alat dan bahan yang digunakan adalah medialaptop, handphone, foto, alamat, gambar atau slide Manajemen SDM, Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kinerja karyawan..Metode kegiatan yang dilakukan demi tercapainya tujuan pengabdian kepada masyarakat ini meliputi 1) Penyampaian materi tentang menghadapi berbagai kasus Implementasi mengatasi konflik pada Industri di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Provinsi Dki Jakarta., terdiri dari pesan (verbal dan nonverbal), yaitu bentuk informasi atau penjelasan yang disampaikan kepada peserta penyuluhan tentang tentang Gaya kepemimpinan, komitmen

organisasi dan kinerja karyawan. terdiri dari pesan (verbal dan nonverbal), yaitu bentuk informasi atau penjelasan yang disampaikan kepada peserta penyuluhan tentang solusi dan tindakan yang harus dilakukan.2). Mencermati permasalahan yang dihadapi konflik pada Industri dalam Personally Bright, Perselisihan Hak, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan professionally Brilliant. Praktek langsung dengan memberikan penyuluhan langsung kepada pegawai dinas tenaga kerja, Transmigrasi dan Energi selaku Mediator dalam melakukan pembinaan, pengembangan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. 3) Posttest: Media penyuluhan : terdiri dari: laptop, gambar atau *slide*. 4) Posttest: berupa kuesioner yang diberikan setelah kegiatan penyuluhan selesai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah pengabdian masyarakat ini dilaksanakan pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Provinsi Dki Jakarta, pada tanggal 5 September 2023 yang ada di Jl. H. Naman No.1 RT.1/RW.3, Pd. Klp., Kec. Duren Sawit, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibu kota Jakarta. Mitra pengabdian masyarakat ini adalah peserta kelompok Pegawai Mentor Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Provinsi Dki Jakarta, selama satu hari setara dengan waktu efektif 6 jam. Dapat dinyatakan bahwa kegiatan pengabdian ini berjalan dengan baik, lancar, dan sesuai dengan target yang sudah direncanakan sebelumnya. Hal ini dibuktikan oleh data yang diperoleh dari setiap peserta yang didokumentasikan ke dalam dokumen seperti: foto kegiatan. Berdasarkan pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat didapatkan hasil pretest dan posttest mengenai tingkat keberhasilan peserta pelatihan menjawab 4 pertanyaan yang diajukan nara sumber / tim pelaksana mengenai 4 sesi materi pelatihan yang sudah diberikan, terlihat ada sedikit perbedaan penguasaan dan pemahaman antara sebelum diberikan materi pretest dengan penguasaan dan pemahaman sesudah pemberian materi posttest, hal ini dapat disebabkan seperti kurangnya pemahaman konsep gaya kepemimpinan dalam hal (*Personally Bright*), *komitmen organisasi (Perselisihan Hak, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh) dan kinerja karyawan (professionally Brilliant)*. terhadap karyawannya karena masih minim pengalaman sehingga peserta pelatihan tidak semuanya mempunyai ilmu manajemen. Dengan demikian dapat terlihat seperti pada tabel berikut:

Tabel. 1. Persentase tingkat keberhasilan *Pretest* dan *Posttest*

Sesi	Materi Pelatihan	Tingkat keberhasilan 4 pertanyaan yang diajukan			
		Pre Test		Post Test	
		Bisa (%)	Tidak (%)	Bisa (%)	Tidak (%)
1	Kreatifitas peserta dalam memberikan motivasi industri dan pekerjaanya.	1(20%)	4 (80%)	5 (100%)	0 (0%)
2	Adakah kreatifitas peserta dalam meningkatkan gaya kepemimpinan dalam hal (<i>Personally Bright</i>). : <i>Happiness, Freedom dan Presence.</i>	1 (20%)	4 (80%)	4 (80%)	1 (20%)
3	Adakah komitmen organisasi yang jelas tentang (<i>Perselisihan Hak, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh</i>)	0(0%)	5 (100%)	3 (60%)	2 (40%)
4	Adakah usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam hal (<i>professionally Brilliant</i>) : Competence, Contribution dan Care.	0 (0%)	5 (100%)	4 (80%)	1 (20%)

Dari 4 materi penyuluhan dan pelatihan yang diberikan (Tabel 1.) terlihat bahwa ada beberapa materi baru yang belum pernah didapatkan sebelumnya oleh para peserta pelatihan diantaranya Melihat Sebagai pegawai Mediator Hubungan Industrial harus Mampu mengatasi Obyekktivitas Dalam Konflik pada industri dengan menggunakan cara membina, mengembangkan dan menyelesaikan. seperti : kurangnya pemahaman konsep gaya kepemimpinan dalam hal (*Personally Bright*), adakah komitmen organisasi yang jelas dengan karyawannya (*Perselisihan Hak, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh*) dan ukuran kinerja karyawan dilihat dari (*professionally Brilliant*)., hal ini terlihat dari pertanyaan *pretest* sebelum dilakukannya pemberian materi tingkat keberhasilan menjawab pertanyaan 0 %, tetapi setelah dilakukan *posttest* terlihat tingkat keberhasilan menjawab pertanyaan mencapai 80%, hal ini menandakan adanya pemahaman dengan materi baru yang telah diberikan. Kemudian untuk materi yang lain dari pertanyaan pre test tingkat pemahamannya sudah mencapai 20% yang menandakan bahwa para peserta ada sebagian besar sudah tahu dan mengenal materi yang diberikan.

Penilaian langsung terhadap daya serap peserta terhadap materi yang diberikan selama 4 sesi cukup bagus ini terlihat dari kemampuan menjawab pertanyaan nara sumber dari tim pelaksana disetiap sesi pemberian materi (Post test) 80-100%, sudah bisa dijawab dengan benar dan hal ini menandakan bahwa para peserta pelatihan sudah mampu mencerna dan memahami konsep, materi dan praktek yang diberikan dengan benar. Kondisi yang menarik dalam kegiatan ini adalah antusiasme yang luar biasa besar dari peserta dengan melihat ketertarikan dan kesungguhan peserta dalam menyimak, memahami dan antusias untuk mencoba dalam praktek langsung bagaimana cara usaha pimpinan lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi kinerja karyawan terutama dalam hal (*professionally Brilliant*) : 1. Competence dimana kualifikasi kemampuan karyawan yang mencakup sikap, pengetahuan pengetahuan, dan keterampilan keterampilan sesuai dengan standar., 2. Contribution dimana karyawan diminta untuk lebih , Bekerja keras meraih kesuksesan, Menyumbang inovasi bagi perusahaan, Loyal dan berdedikasi bagi perusahaan, Selalu jujur dan berintegritas, Punya motivasi dan semangat yang tinggi, Meningkatkan produktivitas perusahaan, Mampu membangun tim yang baik, Mengikuti perkembangan perusahaan. dan 3. Care dimana pimpinan dalam perusahaan manajemen sumber daya manusia adalah aset perusahaan maka, pimpinan harus ada sikap kepedulian terhadap karyawan sangatlah penting. Dan juga memperhatikan kesejahteraan karyawan. Kalau semuanya terpenuhi secara otomatis kinerja karyawan meningkat dalam perusahaan. serta banyaknya pertanyaan yang diberikan yang rata-rata disetiap sesi pemberian materi ada lebih dari 5-6 pertanyaan yang diajukan kepada nara sumber.

Adapun faktor yang mendukung terlaksananya kegiatan pengabdian pada masyarakat ini adalah besarnya minat dan antusiasme peserta selama kegiatan, sehingga kegiatan berlangsung dengan lancar dan efektif. Sedangkan faktor penghambatnya adalah keterbatasan waktu penyuluhan serta masih kurangnya ilmu pengetahuan tentang konsep gaya kepemimpinan, tentang teori komitmen organisasi dan kinerja karyawan, karena tidak semua pegawai dinas tenaga kerja dari bidang ilmu manajemen sumber daya manusia tersebut untuk merealisasikan hasil kegiatan pasca penyuluhan dan pelatihan ini.



Gambar 1. Menjelaskan materi



Gambar 2. Seluruh Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Prov. DKI Jakarta Bersama Tim Pengabmas

KESIMPULAN

Dari kegiatan pengabdian pada masyarakat ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengetahuan dan pemahaman pegawai mediator dinas tenaga kerja, Transmigrasi dan Energi tentang penyuluhan Gaya kepemimpinan dengan memperhatikan (*Personally Bright*), komitmen organisasi yang dilihat dari aturan yang dibuat perusahaan terhadap karyawannya agar tidak adanya masalah seperti: (Perselisihan Hak, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh) dan kinerja karyawan (*professionally Brilliant*) semuanya sudah meningkat.
2. Kreatifitas dalam menyelesaikan masalah pegawai dinas tenaga kerja, Transmigrasi dan energi sebagai mediator dalam Hubungan Industrial dimana dapat melakukan pembinaan,

pengembangan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap manajer, pegawai dan karyawannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi dan magister manajemen Haji Agus Salim Bukittinggi yang telah memberikan dukungan terhadap pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini yang telah dilaksanakan berjalan dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

- Baktimas, 1 (4).Ardana, I. K., N. W. Mujiati dan I. W. M. Utama. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dr. Dra. Ni Desak Made Santi Diwyarthi, M.Si., dkk. (2022). Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Nasya Expanding Management Penerbit Anggota IKAPI. Jl. Raya Wangandowo, Bojong Pekalongan, Jawa Tengah.
- hadin, U., Yanuarianto, Triyadi, Permatasari, R. J. dan Turo, T. B. (2019). Penyuluhan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Karang Taruna Cidokom Gunung Sindur Bogor Jawa Barat.
- Haryadi, R. N., Rojali, A., & Fauzan, M. (2021). Sosialisasi Penggunaan Online Shop berbasis Website di UMKM Cimanggis. JurnalPengabdian Masyarakat Madani (JPMM), 1(1), 10-16.
- Martinus, E., & Budiyanto. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 5(1), 1–15.
- Parashakti, RD, & Setiawan, DI (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, 10(1), 69–82. <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Prayatna, AH, & Made, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5(2), 252587.
- Rahayu, I., Musadieq, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 43(1), 1–9.
- Ratna Wijayanti dan Farid Wajdi, Pengaruh Kepewimpinan Islam, Motivasi, Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating, jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Vol. 13, No 2 Desember 2012

- Rieka, R., Ardi, P., & Yana, U. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 195–202.
- Rohman, A., & EI, M. (2017). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani (Vol. 63)*. Duta Media Publishing.
- Runtu, A. C., Mandey, J., & Ogotan, M. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratu langi Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(30).
- Sutarno (2012). *Serba Serbi Manajemen Bisnis*. Jakarta: Graha Ilmu.