

Pelatihan Kepemimpinan dan Teknik Negosiasi dalam Upaya Peningkatan SDM Serikat Pekerja di PT Shimano Batam

Workshop on Leadership and Negotiation Techniques as an Effort to Improve the Human Resource of PT Shimano Batam's Labor Union

Ary Prasetyo, Saiful Badri Sofyan

Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo

Kompleks Green Garden, Blok C No. 16, Kampung Seraya, Batu Ampar, Batam,

Kepulauan Riau, Indonesia

aryprasetyo@stiegalileo.ac.id; syaiful.b.sofyan@gmail.com

correspondence: aryprasetyo@stiegalileo.ac.id

Received: 27/01/2022

Revised: 06/09/2022

Accepted: 18/09/2022

<https://doi.org/10.25170/mitra.v6i2.3168>

Citation: Prasetyo, A., & Sofyan, S. B. (2022). Pelatihan kepemimpinan dan teknik negosiasi dalam upaya peningkatan SDM Serikat Pekerja di PT Shimano Batam. *MITRA: Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, 6(2), 139–147. <https://doi.org/10.25170/mitra.v6i2.3168>

ABSTRACT

Workers who wish to unionize in our country are protected by Law Number 21 of 2001 concerning trade unions/ labor unions. Labor unions certainly have many problems, both internal to the organization and external to the organization. The issue at PT Shimano Batam is that an agreement has not been reached between the union and the employer regarding the Collective Labor Agreement (PKB). The management of the LEM SPSI PT Shimano Batam Work Unit (PUK) carried out a workshop that aims to increase the resources of the Management and Field Coordinator of the LEM SPSI PT Shimano Batam Work Unit Management (PUK). It was expected that they would be able to properly manage the organization and solve all internal and external problems. In addition, it was also hoped that the management and field coordinators of the Work Unit Management (PUK) of LEM SPSI PT Shimano Batam would understand the material about leadership and negotiating techniques well and pass on this knowledge to other members of the labor union. The community service activities start from preparation, then implementation of training, and finally, evaluation. The method used was lecture and discussion. There were 21 participants in this training. As a result of this training or workshop on leadership and negotiation techniques, 95% of the participants fully understand and adequately understand the material about leadership and negotiation techniques, respectively.

Keywords: leadership; training; labor union; negotiation techniques

ABSTRAK

Pekerja yang ingin berserikat di negara kita dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Serikat pekerja tentunya mempunyai banyak permasalahan baik dari internal organisasi maupun eksternal organisasi. Permasalahan yang ada di PT Shimano Batam adalah belum tercapainya kesepakatan antara serikat pekerja dan pengusaha tentang Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pengurus Unit Kerja (PUK) LEM SPSI PT Shimano Batam melaksanakan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan sumber daya pengurus dan koordinator lapangan PUK LEM SPSI PT Shimano Batam. Pelatihan diharapkan dapat

memampukan para peserta untuk mengelola organisasi secara baik dan benar serta mampu menyelesaikan segala masalah internal dan eksternal organisasi. Selain itu, pengurus dan koordinator lapangan PUK LEM SPSI PT Shimano Batam diharapkan memahami materi tentang kepemimpinan dan teknik bernegosiasi dengan baik, dan dapat menularkan pengetahuannya tersebut kepada anggota serikat pekerja lainnya. Tahapan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dimulai dari persiapan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi. Metode yang digunakan adalah ceramah dan diskusi. Peserta pelatihan ini berjumlah 21 orang. Hasil kegiatan kepemimpinan dan teknik negosiasi ini menunjukkan 95% peserta sangat memahami dan cukup memahami materi tentang kepemimpinan dan teknik bernegosiasi dengan baik.

Kata kunci: kepemimpinan; pelatihan; serikat pekerja; teknik negosiasi

PENDAHULUAN

Pada masa pandemi covid-19, banyak pekerja terkena dampak sehingga para pekerja banyak yang di-PHK atau dirumahkan oleh perusahaan. Sebanyak 397 orang pekerja di Kota Depok terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) dan 1.282 orang pekerja dirumahkan. Di gerai Ramayana City Plaza Depok, sebanyak 87 orang pekerja tempat mereka bekerja ditutup oleh perusahaan tanpa pembelaan dari serikat pekerja (Frivanty *et al.*, 2020). Seorang pekerja kontrak PT Rayo Indo Persada di kota Pekabaru di-PHK secara sepihak oleh perusahaan tanpa pesangon. Karena tidak ada serikat pekerja yang dapat membela pekerja tersebut, dengan alasan sesuai dengan perjanjian yang dibuat pekerja dengan perusahaan, akhirnya perusahaan melakukan PHK kepada pekerja tanpa pesangon (Efendi, 2021).

Pekerja seharusnya mengetahui dan memahami bahwa sebagai pekerja secara individu tidak akan banyak hal yang dapat dicapai. Hanya melalui usaha terorganisasi dan kegiatan kolektif mereka dapat secara efektif menjunjung tinggi martabat sebagai pekerja. Oleh sebab itu, sebagai pekerja harus sadar akan pentingnya berserikat. Serikat pekerja merupakan organisasi dari pekerja, dibentuk oleh dan untuk pekerja di dalam perusahaan atau di luar perusahaan. Pembentukan organisasi serikat pekerja tersebut memiliki sifat yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab, yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan, tidak hanya untuk anggotanya, tetapi juga keluarga dari anggota serikat pekerja (Prasetyo *et al.*, 2022c). Pekerja yang ingin berserikat di negara kita dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pada Pasal 5 undang-undang tersebut dinyatakan bahwa setiap pekerja berhak membentuk atau menjadi anggota serikat pekerja (Harianto, 2020).

Masyarakat di negara kita, sesuai dengan ajaran Pancasila, sejak dahulu telah memiliki cara-cara sendiri dalam memecahkan suatu permasalahan perbedaan pendapat ataupun perselisihan. Dalam menyelesaikan suatu permasalahan atau perselisihan, masyarakat mempunyai keanekaragaman, tetapi prinsipnya masyarakat Indonesia lebih memilih menggunakan sistem musyawarah untuk mencapai mufakat (Mantili, 2021). Sama halnya dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seharusnya dapat diselesaikan secara musyawarah mufakat antara perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia (Fugoha, 2020).

Dalam menjalin hubungan industrial antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha tentunya tidak akan selalu berjalan dengan mulus. Dalam perjalanannya akan timbul konflik, dan permasalahan tidak selalu dapat diselesaikan dalam waktu yang singkat dengan hasil yang diterima kedua belah pihak (Nugraha, *et. al.*, 2020). Permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh serikat pekerja dapat berupa permasalahan dari internal organisasi maupun eksternal organisasi. Permasalahan internal organisasi antara lain

masalah keanggotaan, anggota yang tidak menghadiri pertemuan atau tidak aktif dalam organisasi, rendahnya pengetahuan antara anggota dan pemimpin serikat yang dipilih, iuran anggota, anggota perempuan, dan pemimpin serikat kuning yang memihak pada pengusaha. Selain itu, kurangnya pengetahuan dan kemampuan pengurus serikat pekerja tentang kepemimpinan dan teknik bernegosiasi yang baik dengan perusahaan juga merupakan salah satu hambatan internal serikat pekerja (Fitriyah, 2019). Permasalahan eksternal antara lain rendahnya kerja sama atau komunikasi dengan manajemen atau pengusaha, hubungan dengan pemerintahan yang kurang baik, hubungan dengan masyarakat yang kurang baik, dan pekerja imigran atau pekerja asing.

Pengurus serikat, untuk meningkatkan sumber daya manusia, tentunya sangat membutuhkan kemampuan penyelesaian konflik atau permasalahan dalam hubungan industrial tersebut. Kurangnya keterampilan dalam bernegosiasi dapat menyebabkan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh serikat pekerja tidak tersampaikan dengan baik kepada manajemen perusahaan sehingga permasalahan tersebut tidak mencapai solusi yang baik. Negosiasi digunakan untuk mengidentifikasi elemen-elemen situasi berupa tawar-menawar atau kesepakatan yang mendorong terwujudnya penyelesaian suatu konflik atau permasalahan (Ariani, 2020).

Para Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Elektronik dan Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SP LEM SPSI) PT Shimano Batam belum menguasai kepemimpinan dan teknik bernegosiasi dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari belum tercapainya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara serikat pekerja dan pihak perusahaan. Pelatihan tentang kepemimpinan dan teknik bernegosiasi sangat dibutuhkan oleh para pengurus unit kerja SP LEM SPSI PT Shimano Batam sebagai modal untuk melakukan negosiasi dengan pengusaha. Menurut Kalida (2021), penguatan organisasi merupakan suatu proses dalam rangka meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan, serta sikap dan perilaku. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran. Adapun manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain, seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan (Yasa, *et. al.*, 2020).

Dengan kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni untuk bernegosiasi, dilakukanlah pendidikan dan pelatihan tentang kepemimpinan serta teknik bernegosiasi dalam organisasi serikat pekerja LEM SPSI PT Shimano Batam. Melalui pendidikan dan pelatihan, diharapkan para pengurus serikat pekerja dapat terus menambah ilmu pengetahuan mereka dan hal ini tentunya juga dapat meningkatkan motivasi untuk belajar lagi di tengah kesibukan bekerja.

Motivasi terdiri atas beberapa bagian, yaitu 1) suatu kenikmatan dalam belajar dan saat mengerjakan tugas yang diberikan; 2) orientasi pada penguasaan materi, yaitu kemampuan peserta dalam menguasai materi yang disampaikan; 3) keinginan untuk mengetahui sehingga mendorong peserta untuk mencari suatu hal baru dan mencarinya lebih jauh; 4) ketahanan dalam mengerjakan tugas, yaitu peserta fokus sepenuhnya untuk dapat menyelesaikan tugas dan tidak mudah menyerah atau putus asa; 5) orientasi ke tugas, yaitu peserta berkonsentrasi pada tugas untuk menyelesaikan tugas yang sulit atau baru (Prasetyo *et al.*, 2022b). Belum adanya kesepakatan antara serikat pekerja dan pihak perusahaan tentang PKB menjadi bukti bahwa kepemimpinan dan teknik bernegosiasi yang baik dan benar belum dikuasai oleh serikat pekerja. Tujuan pelatihan untuk meningkatkan sumber daya pengurus dan koordinator lapangan PUK LEM SPSI PT Shimano Batam sehingga mampu untuk mengelola organisasi secara baik dan benar serta mampu menyelesaikan segala masalah baik internal maupun eksternal organisasi. Diharapkan juga para peserta dapat mencapai tiga aspek dari pelatihan yang diberikan, yaitu mengerti, mengetahui, dan mampu melaksanakan apa yang mereka pahami dan

ketahui dengan berkesinambungan (Prasetyo, 2021).

METODE PELAKSANAAN

Pengabdian kepada masyarakat ini berbentuk pelatihan dengan metode ceramah dan diskusi. Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan dalam bentuk pemberian informasi atau materi disertai pemodelan, diskusi, pelatihan atau praktik serta evaluasi terhadap hasil kegiatan tersebut (Utami & Nuryatmo, 2016). Tahapan-tahapan kegiatan pengabdian kepada masyarakat tersebut adalah sebagai berikut.

Pada tahap persiapan, kegiatan pengabdian masyarakat tentang pelatihan penguatan organisasi dan kepemimpinan ini diselenggarakan. Tim melakukan observasi tempat dan pekerja yang akan menjadi peserta. Kemudian, tim menyiapkan materi tentang kepemimpinan dan teknik bernegosiasi dalam bentuk *power point*.

Pelaksanaan pelatihan diselenggarakan pada Minggu, 17 Oktober 2021 di Hotel Aviari, Batam, pukul 08.00-14.00 WIB. Peserta pelatihan kurang lebih 21 orang yang terdiri atas anggota dan PUK PT Shimano Batam, yang memiliki masa kerja di atas lima tahun dan berstatus sebagai karyawan tetap. Peserta yang mengikuti pelatihan berasal dari Departemen Produksi sebanyak sepuluh orang, Departemen *Quality Control* (QC) empat orang, Departemen *Engineering* tiga orang, Departemen *Store* dua orang, Departemen *Purchasing* satu orang, dan *Office* satu orang. Pada saat pelaksanaan, tim memaparkan materi penguatan organisasi dan kepemimpinan, kemudian tanya jawab dengan peserta pelatihan. Pada tahap evaluasi, tim memberikan pertanyaan kuesioner kepada peserta untuk mengetahui dan memastikan peserta memahami materi yang disampaikan.

HASIL DAN DISKUSI

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini merupakan bagian dari pelaksanaan tridarma perguruan tinggi yang dilakukan oleh dosen dengan tujuan memberikan pemahaman tentang kepemimpinan dalam organisasi serikat pekerja serta teknik bernegosiasi. Dengan memahami kepemimpinan dan teknik bernegosiasi yang baik dan benar diharapkan organisasi serikat bekerja dapat berjalan sesuai dengan masing-masing tugas yang telah diberikan terhadap para pengurusnya dan mampu menyampaikan keinginan anggota atau karyawan kepada pimpinan perusahaan sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan anggota atau karyawan, seperti yang dicantumkan dalam perjanjian kerja bersama (PKB).

Penyampaian Materi Kepemimpinan

Pada sesi pertama penyampaian materi kepemimpinan (Gambar 1), tim menjelaskan pentingnya penguatan organisasi, terutama organisasi serikat pekerja guna memperjuangkan hak-hak pekerja. Hak-hak pekerja di dalam perusahaan seharusnya dicantumkan dengan jelas dalam PKB. Dalam pembuatan PKB, peran serikat sangat penting; oleh karena itu, dibutuhkan seorang negosiator yang mempunyai kecakapan, pengetahuan, wawasan yang luas, dan jiwa kepemimpinan (Nita & Susilo, 2020). Tujuan dan fungsi serikat yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja/Buruh. Pada Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang No. 21 Tahun 2001 dijelaskan bahwa tujuan serikat pekerja adalah untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan anggotanya. Selain itu, didirikan serikat pekerja bertujuan meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi anggota dan keluarganya (Ariani, 2020).



Gambar 1. Pemaparan materi kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi atau memberikan contoh kepada para bawahan dengan tujuan para bawahan mau mengikuti pimpinan melalui suatu proses komunikasi untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi (Yulianda *et al*, 2020). Kepemimpinan yang mampu memberikan suatu pengaruh yang kuat terhadap para bawahannya memberikan suatu informasi yang cepat, akurat, dan tepat dalam mengambil sebuah keputusan, serta mampu memberikan motivasi kepada bawahan akan dapat menciptakan suatu kepuasan dalam sebuah organisasi (Prasetyo, 2022a). Menurut pendapat yang lain, definisi kepemimpinan adalah suatu proses dalam membujuk (*inducing*) para bawahan atau orang-orang lain dalam mencapai sasaran bersama (Anjar *et al*, 2019).

Pada penyampaian materi kepemimpinan, diuraikan karakter ideal seorang pemimpin, di antaranya 1) dapat memotivasi para anggota atau bawahannya; 2) religius, dalam arti mampu menerima kepercayaan etnis dan moral dari berbagai agama secara kumulatif; 3) menjadi tauladan atau dalam peribahasa Jawa “*Ing Madyo Mangun Karso*”; 4) mampu menggerakkan atau mampu mendorong bawahannya untuk berani berjalan di depan dan sanggup bertanggung jawab atau dalam istilah Jawa “*Tut Wuri Handayani*”; 5) memiliki rasa percaya diri yang tinggi sehingga berdampak kepada bawahannya; 6) komunikatif dan informatif; 7) kreatif dan inovatif; 7) aspiratif, yaitu mau mendengarkan usulan dari bawahan dan menindaklanjuti usulan yang bagus tersebut untuk kemajuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Mawardi yang menyatakan bahwa unsur-unsur dari seorang pemimpin yang baik mempunyai integritas, ulet, entusiasme yang tinggi, *fair*, hangat kepada bawahan, rendah hati atau tidak sombong, dan percaya diri (Mawardi, 2020).

Ada tiga aliran teori kepemimpinan, yaitu teori genetis (keturunan), teori sosial, dan teori ekologis. Selain itu, Huda juga menyampaikan karakter ideal seorang pemimpin, yaitu dapat memotivasi, religius, dapat menjadi tauladan, mau bekerja bersama bawahan, mampu menggerakkan, percaya diri, komunikatif dan informatif, kreatif dan inovatif, dan aspiratif (Huda *et al*, 2020). Dalam sebuah organisasi serikat pekerja, terdapat enam penguatan yang harus dibangun oleh seorang pemimpin, yaitu penguatan SDM, penguatan keuangan, penguatan advokasi, administrasi dan teknologi informasi, penguatan soliditas-solidaritas, dan penguatan propaganda positif. Penguatan-penguatan tersebut tentunya akan menjadikan organisasi serikat pekerja menjadi kuat sehingga nilai tawar kepada perusahaan akan tinggi. Diharapkan dengan penyampaian materi tentang penguatan organisasi, para peserta mengerti akan arti pentingnya penguatan karena dengan penguatan tersebut, tujuan organisasi akan dapat dicapai dengan mudah. Penguatan SDM dapat dilakukan melalui pelatihan; penguatan keuangan dapat dilakukan dengan penertiban COS anggota dan

pelaporan keuangan secara transparan; penguatan advokasi dapat dilakukan dengan bedah kasus dan diskusi perundangan ketenagakerjaan. Penguatan administrasi dapat dilakukan dengan pembuatan *database* anggota; penguatan solidaritas dan soliditas dapat dilakukan melalui acara *family day* atau bantuan sosial; penguatan teknologi informasi dan propaganda yang positif dapat dilakukan dengan pemanfaatan media sosial.

Dalam sesi diskusi, beberapa peserta antusias dan menanyakan beberapa pertanyaan. Pertanyaan itu di antaranya tentang seorang pemimpin yang dianggap tidak mampu memimpin sebuah organisasi dan digantikan sebelum masa baktinya berakhir. Kriteria ketidakmampuan seorang pemimpin dalam memimpin organisasi sangat luas, tetapi seorang pemimpin dalam sebuah organisasi, dalam hal ini adalah pemimpin serikat pekerja, dapat diganti sebelum masa baktinya habis, jika pemimpin tersebut melanggar AD/ART organisasi tentunya melalui beberapa proses yang sudah diatur dalam AD/ART organisasi serikat pekerja tersebut. Pergantian kepemimpinan akan mengakibatkan komunikasi, koordinasi, pengawasan dalam organisasi, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan motivasi kerja terganggu (Supit *et al*, 2015). Sebagaimana pendapat tersebut, pergantian kepemimpinan dalam sebuah organisasi sebelum masa baktinya habis sedapat mungkin dihindari karena akan berdampak pada banyak hal.

Penyampaian Materi Teknik Bernegosiasi

Pada sesi kedua, tim menyampaikan teknik bernegosiasi terutama dalam perusahaan yang melibatkan antara serikat pekerja dan perusahaan atau pengusaha (Gambar 2). Permasalahan belum adanya kesepakatan antara serikat pekerja dan perusahaan atau pengusaha sehingga PKB di PT Shimano belum mencapai kesepakatan merupakan salah satu bukti bahwa pengurus serikat pekerja belum mampu melakukan negosiasi dengan baik dan benar.



Gambar 2. Pemaparan materi teknik bernegosiasi

Negosiasi adalah proses yang melibatkan minimal dua pihak dengan suatu kebutuhan dan pandangan yang berbeda yang mencoba untuk mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mendapatkan keinginan bersama (Ariani, 2020). Menurut pendapat yang lain negosiasi merupakan suatu proses yang dilakukan oleh kedua belah pihak atau lebih melalui komunikasi untuk mencapai kepentingan bersama yang lebih mengedepankan kepentingan bersama dan mengurangi perbedaan di antara mereka (Kaisupy *et al*, 2021).

Ada empat tipe negosiasi, yaitu kooperatif, konflikual, campuran kooperatif memengaruhi konflik, dan campuran konflik memengaruhi kooperatif. Pendekatan

kooperatif menyelesaikan masalah dengan cara *soft bargaining* untuk mencapai hasil. Pendekatan konfliktual menyelesaikan masalah dengan cara *hard bargaining* untuk mencapai sebuah hasil. Pendekatan campuran kooperatif yang memengaruhi konflik merupakan pendekatan kooperatif untuk menyelesaikan masalah dan *hard bargaining* untuk berbagi hasil. Pendekatan campuran konflik yang memengaruhi kooperatif merupakan pendekatan konfliktual untuk menyelesaikan masalah dan merupakan *soft bargaining* untuk berbagi hasil (Ariani, 2020).

Dalam teknik bernegosiasi dengan pengusaha, negosiator harus mengetahui kelebihan dan kelemahan lawan, dalam hal ini pengusaha, supaya negosiator mengetahui kapan harus “melepas umpan” dan kapan harus “menembakkan peluru” sehingga memperoleh kemenangan dalam bernegosiasi (Cahyaningsih, 2017). Jika suatu negosiasi dalam hubungan industrial tidak berhasil, dilanjutkan ke tingkat penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam penyelesaian hubungan industrial, ada beberapa tahapan yang harus dilalui, yaitu 1) penyelesaian melalui bipartit, yaitu perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha; 2) penyelesaian melalui mediasi, yaitu penyelesaian antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha dengan ditengahi pemerintah (tripartit); 3) penyelesaian melalui konsiliasi, yaitu jika yang berselisih di antara serikat pekerja; 4) penyelesaian melalui arbitrase, yaitu penyelesaian hubungan industrial antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha yang ditengahi arbitrase yang dipilih oleh para pihak; 5) penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial.

Dalam diskusi peserta mempertanyakan hubungan yang harmonis, dinamis yang berkeadilan menurut undang-undang. Hubungan kerja yang harmonis merupakan keserasian hubungan kerja sama yang saling menguntungkan dan kemitraan yang tulus. Hubungan kerja yang dinamis merupakan peningkatan dan pembagian hasil-hasil usaha sebagai akibat dari hubungan yang aman dan harmonis. Hubungan kerja yang berkeadilan menyangkut semua pihak yang mendapatkan perlakuan yang sama sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Peran serikat pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sangat diperlukan oleh perusahaan. Serikat pekerja mempunyai tugas dan fungsi menampung aspirasi dan keluhan anggotanya untuk disampaikan ke pengusaha, memperjuangkan hak dan kepentingan anggota, membantu menyelesaikan segala permasalahan industrial di perusahaan, meningkatkan motivasi dan disiplin kerja anggota, menyampaikan saran kepada pengusaha untuk penyempurnaan sistem kerja guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan (Zamhari, 2020). Pada setiap sesi diskusi pada pelatihan kepemimpinan dan teknik negosiasi dalam upaya peningkatan SDM serikat pekerja di PT Shimano Batam, peserta selalu memperhatikan setiap jawaban yang disampaikan oleh pemateri (Gambar 3).



Gambar 3. Peserta menyimak diskusi

Evaluasi Pelatihan

Pada sesi yang ketiga dilakukan evaluasi kepada para peserta. Evaluasi berguna untuk mengetahui pemahaman peserta tentang materi yang disampaikan. Dari hasil evaluasi tersebut sebanyak 20% peserta sangat memahami materi yang disampaikan, 75% peserta cukup memahami materi yang disampaikan, dan 5% tidak memahami materi yang disampaikan oleh pemateri. Hambatan dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini adalah pada waktu pelaksanaan pelatihan, proyektor yang tiba-tiba mati saat pemateri mempresentasikan materinya.

SIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan penguatan organisasi dan kepemimpinan yang dilakukan di Hotel Aviari Batam dengan peserta pengurus dan koordinator lapangan (korlab) PUK LEM SPSI PT Shimano Batam berjalan dengan tertib dan lancar. Dari hasil evaluasi, 95% peserta sangat memahami dan cukup memahami materi tentang kepemimpinan dan teknik bernegosiasi dengan baik. Diharapkan para peserta dapat menularkan pengetahuannya tersebut ke anggota PUK SP LEM SPSI PT Shimano Batam yang tidak mengikuti kegiatan tersebut. Metode dalam pelatihan sebaiknya dilakukan interaktif tanpa menunggu pemateri menyelesaikan materinya. Materi yang disampaikan dapat dilengkapi dengan tampilan video sehingga peserta lebih mudah memahami isi materi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditujukan kepada PUK SP LEM SPSI PT Shimano Batam yang bersedia mendanai pelaksanaan kegiatan ini.

DAFTAR REFERENSI

- Anjar, A., & Sihombing, V. (2019). Respon guru studi PPKn terhadap pembentukannya badan pembinaan ideologi Pancasila (BPIP) (Studi: guru PPKn tingkat SMA sekecamatan Bagan Sinembah). *CIVITAS : Jurnal Pembelajaran dan Ilmu Civic*, 2(1), 42-52. <https://doi.org/10.36987/civitas.v2i1.1073>
- Ariani, D. W. (2020). *Hubungan industrial*. Universitas Terbuka.
- Efendi, R. (2021). *Pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap tenaga kerja kontrak oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru tahun 2020*. Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau, Riau. <https://repository.uir.ac.id/11726/>
- Cahyaningsih, D. N. (2017). *Strategi lobi dan negosiasi serikat pekerja dalam manajemen krisis*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Semarang. <https://www.neliti.com/publications/198678/strategi-lobi-dan-negosiasi-serikat-pekerja-dalam-manajemen-krisis-perusahaan-st>
- Fitriyah, (2019). Hambatan serikat pekerja dalam penyelesaian permasalahan hubungan industrial. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 20(2), 112-126. <http://dx.doi.org/10.7454/jurnalkessos.v20i2.238>.
- Frivanty, S. & Ramadhani, D. A. (2020). Pandemi covid-19 sebagai alasan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. *Proceeding: National Conference for Law Studies: Pembangunan Hukum menuju Era Digital Society*, 422-434. <http://dx.doi.org/10.31604/justitia.v8i2.262-269>.

- Fugoha. (2020). Tinjauan yuridis kekuatan hukum penyelesaian perselisihan non-litigasi dalam perselisihan hubungan industrial. *Jurnal Indonesia State Law Review*, 2(2), 119-136. <https://doi.org/10.15294/islrev.v2i2.37681>
- Huda, M. & Azar, M. A. S. (2020). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di KSP Sumber Jaya Lamongan. *Jurnal Humanis*, 12(1), 83-95. <https://doi.org/10.52166/humanis.v12i1.2010>
- Kaisupy, D. A., & Maing, S. G. (2021). Proses negosiasi konflik Papua: Dialog Jakarta-Papua. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 10(1), 82-98. <http://dx.doi.org/10.23887/jish-undiksha.v10i1.27056>
- Kalida, M. (2021). Manajemen penguatan kelembagaan dalam meningkatkan kemandirian Lembaga Pendidikan Keaksaraan. *Jurnal AKRAB*, 12(1), 60-72. <https://doi.org/10.51495/jurnalakrab.v12i1.382>
- Mantili, R. (2021) Konsep penyelesaian hubungan industrial antara serikat pekerja dengan pengusaha melalui *combined* proses (*med-arbitrase*). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1), 47-65. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252>
- Nita, S. & Susilo, J. (2020). Peran serikat pekerja dalam membentuk perjanjian kerja bersama sebagai hubungan kerja ideal bagi pekerja dengan pengusaha. *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, 6(2), 143-152. <https://doi.org/10.30997/jhd.v6i2.2819>
- Nugraha, E. P., Karsona, A. M. & Singadimedja, H. (2020) Aspek hukum hubungan industrial terkait aksi mogok kerja oleh serikat pekerja di PT Ultrajaya Milk dan Trading Company. *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, 2(1), 56-73. <https://doi.org/10.23920/jphp.v2i1.262>
- Prasetyo, A. (2022a). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menggunakan structural equation model. *Journal of Applied Business and Economic (JABE)*, 8(4), 376-397. <http://dx.doi.org/10.30998/jabe.v8i4.12913>
- Prasetyo, A., Sofyan, S. B., Kuniawan, D. & Kiswanto, H. (2022b) Pemberdayaan serikat pekerja dalam kepedulian sosial pada masa pandemik covid-19. *Jurnal Abdimasku*, 5(1), 60-66. <https://doi.org/10.33633/ja.v5i1.377>
- Prasetyo, A. & Sukarni. (2022c) Pengaruh perhatian orang tua dan peran guru terhadap motivasi belajar siswa masa pandemi covid-19. *Jurnal Pendidikan Modern*, 07(2), 42 - 54. <https://doi.org/10.37471/jpm.v7i2.347>
- Prasetyo, A., & Sukarni, S. (2021). Pengaruh perhatian orang tua terhadap prestasi belajar pendidikan agama Islam siswa kelas XII di SMKN I Batam. *Muaddib: Studi Kependidikan dan Keislaman*, 11(1), 1-19. <https://dx.doi.org/10.24269/muaddib.v1i1.2721>
- Supit, Y. A., Suryawati, C. & Sriatmi, A. (2015). The impact of succession on working situation at Jayapura health office in Papua Province. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 3(3), 186-193. <https://doi.org/10.14710/jmki.3.3.2015.%25p>
- Utami, S. P. T. & Naryatmo, D. L. (2016) Pelatihan presentasi ilmiah untuk meningkatkan daya saing dalam kompetisi ilmiah bagi anggota ekstrakurikuler karya ilmiah remaja di Kota Semarang. *Jurnal SEMAR*, 5(1), 83-91. <https://doi.org/10.20961/semar.v5i1.16328>
- Yasa, I. W. C., Wibisono, C., Gulo, E., & Prasetyo, A. (2020) Determination compensation, leadership, and organizational culture on performance through employee work satisfaction. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(07), 8758 – 8764. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I7/PR270857>
- Zamhari, M. (2020). Analisis efektifitas lembaga kerja sama bipartit dalam pencegahan perselisihan hubungan industrial di perusahaan. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 1(1), 01-08. <https://doi.org/10.56259/jwi.v1i1.17>