



Sosialisasi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Jakarta Timur

Reni Hindriari¹, Gatot Kusjono², Sunardi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang
dosen0434@unpam.ac.id^{2*}

Received 29 Juni 2024 | Revised 10 Juli 2024 | Accepted 30 Agustus 2024

*Korespondensi Penulis

Abstract

This Community Service is about the Socialization of Transformational Leadership in Improving the Performance of Employees of the General Election Commission (KPU) of East Jakarta City. The purpose of this Community Service is to know and understand the “Socialization of Transformational Leadership in Improving the Performance of Employees of the General Election Commission (KPU) of East Jakarta City” by examining several internal factors, namely skills in the field of technology, initiative and responsibility in completing work, salary or benefits received, and motivation needed for employees. This service method uses training with Power Point Presentations and discussions with participants. The participants of the activity were East Jakarta KPU employees. The implementation of the activity is self-financed by the implementer. This service activity can be carried out well and can achieve the goals expected by the implementer. In the future, further community service activities can be carried out in a sustainable manner both in the same place and in other places.

Keywords: Socialization; Transformational Leadership; Employee Performance.

Abstrak

Pengabdian Kepada Masyarakat ini tentang Sosialisasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Timur. Tujuan dari Pengabdian Kepada Masyarakat ini adalah untuk mengetahui dan memahami “Sosialisasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Timur” dengan mengkaji beberapa faktor internal, yaitu skill/ketrampilan di bidang teknologi, inisiatif dan tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan, gaji atau tunjangan yang diterima, dan motivasi yang diperlukan bagi pegawai. Metode pengabdian tersebut ini menggunakan Pelatihan dengan Presentasi Power Point dan diskusi dengan para peserta. Peserta kegiatan merupakan Para Pegawai KPU Kota Jakarta Timur. Pelaksanaan kegiatan dibiayai sendiri oleh pelaksana. Kegiatan pengabdian ini dapat terlaksana dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan pelaksana. Kedepannya kegiatan pengabdian selanjutnya dapat dilaksanakan secara berkelanjutan baik di tempat yang sama maupun ditempat lainnya

Kata Kunci: Sosialisasi; Kepemimpinan Transformasional; Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Dalam penyelenggaraan pemilihan umum dibutuhkan wadah yang berkualitas untuk memilih pemimpin baik pusat maupun daerah, hal ini sesuai dengan UU Republik Indonesia Nomor 15 tahun 2011 tentang Penyelenggara

Pemilihan Umum. Oleh karena itu diperlukan sebuah lembaga sebagai wadah agar dapat menyelenggarakan pemilihan sebagai amanat dari undang-undang yang berlaku. KPU memiliki beberapa tingkatan yaitu, KPUD Provinsi, dan KPUD Kabupaten/Kota. Di dalam



penyelenggarannya Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) memiliki fungsi dan peran dalam hajatan 5 tahunan tersebut. Sumber Daya manusia merupakan faktor kunci penting dalam suatu organisasi, sehingga dapat memberikan output yang maksimal. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup sebuah organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu organisasi adalah figur seorang pemimpin (Anggraeni, 2020;

Harras,dkk., 2020). Seorang pemimpin harus memiliki kekuasaan (power) dan wewenang alam memerintah bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, maka sudah sepatutnya seorang pemimpin dituntut memiliki kecakapan dan kecerdasan yang lebih daripada bawahannya (Lai, et, al., 2020). Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut kedalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, membawa pembaharuan dalam kinerja manajemen, berani dan bertanggungjawab memimpin dan mengendalikan organisasi. Pimpinan organisasi merupakan orang yang bekerja dengan bantuan bawahannya, yaitu pegawainya.

Dalam hal ini kepemimpinan transformasional sangat berperan penting dalam proses peningkatan kinerja karyawannya, dimana hal tersebut dibuktikan dengan seorang pemimpin yang memiliki sikap transformasional yang tinggi, pemimpin tersebut akan memberikan contoh yang bersifat positif kepada pegawai, (Suryanna, 2010; Nur et al., 2021). Kepemimpinan transformasional sendiri dapat diartikan dimana seorang pemimpin memberikan motivasi dan arahan kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan, kepemimpinan transformasional berasal dari keinginan untuk mentransfigurasi suatu organisasi menuju perubahan yang lebih baik hal tersebut diterapkan dengan melakukan motivasi, menginspirasi dan memberikan perhatian terhadap bawahannya.

Kinerja dari sebuah instansi tergantung kepada kinerja pegawainya di mana setiap pegawai merupakan penggerak bagi berjalannya sebuah organisasi. Kinerja yang baik dari

pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan yang diperoleh organisasi tersebut. Menurut Titisari (2014) mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang pegawai adalah kemampuan atau keahliannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal tersebut tentunya didorong oleh beberapa faktor seperti yang telah dijelaskan diawal. Sumber daya manusia juga dituntut untuk mengembangkan diri agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik serta berprestasi. Seorang pegawai juga dituntut untuk disiplin agar waktu yang harusnya dimanfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak terbuang sia-sia.

Secara umum berbagai masalah yang timbul dalam sebuah organisasi akibat kurangnya kompetensi dan disiplin seorang pegawai yakni : pegawai yang tidak memiliki pengetahuan secara sistematis karena latar belakang pendidikan, pegawai tidak dapat memunculkan ide baru untuk kemajuan organisasi.

Beberapa masalah yang ada di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Timur yaitu, masih diketemukan adanya pegawai yang masih sulit menyelesaikan pekerjaan karena tidak bisa mengoperasikan komputer dan teknologi yang disebabkan oleh faktor umur. Kurangnya rasa tanggungjawab pegawai dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas. Kurangnya inisiatif pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Kurangnya motivasi pegawai yang disebabkan oleh upah yang tidak sesuai dengan kebutuhan. Adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan dan masuk kerja terlambat.

Menurut Engkoswara dalam Tarup, dkk (2017:18) menjelaskan Kepemimpinan Transformasional bisa diartikan dalam dua pandangan yaitu secara makro dan secara mikro. Pandangan secara makro adalah proses mempengaruhi antar individu. sedangkan secara mikro, Kepemimpinan Transformasional adalah proses mobilisasi kekuatan untuk mengubah sistem sosial dan reformasi kelembagaan.

Kepemimpinan transformasional berupaya untuk mentransformasikan nilai-nilai yang diikuti oleh bawahan dalam mendukung visi dan misi organisasi, (Priskilla & I Putu, 2019:25).

Kepemimpinan transformasional dikatakan sangat berperan penting dalam proses peningkatan kinerja karyawannya, hal tersebut dapat kita lihat apabila seorang pemimpin yang mempunyai sikap dan sifat transformasional yang tinggi, maka dia akan memberikan contoh yang positif terhadap bawahannya, (Nur et al., 2021:19).

Kepemimpinan transformasional merupakan proses kepemimpinan yang membawa perubahan melalui visi yang jelas, serta melibatkan bawahan dalam setiap aktivitas, serta sikap karismatik sebagai pendekatan antara pemimpin dan pengikut. Berdasarkan analisis situasi permasalahan di atas, maka tujuan dari pengabdian kegiatan masyarakat (PKM) yang dilaksanakan oleh para dosen mengambil tema tentang “Sosialisasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Timur.”

METODE

Metode pelaksanaan pengabdian ini dilakukan dalam beberapa kegiatan yaitu tahap pertama survei yaitu sosialisasi dilakukan dengan menyusun berbagai hal yang akan disampaikan pada saat kegiatan pengabdian yang akan dilakukan yang meliputi: penyusunan materi yang akan diberikan, penyusunan jadwal pemberian materi, pembagian tugas tim pengabdian dan survei ke lokasi pengabdian. Tahap sosialisasi yaitu sebelum kegiatan pengabdian dilaksanakan terlebih dahulu dilakukan tahap sosialisasi yaitu melakukan silaturahmi dengan Ketua Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Timur dan beberapa pegawainya kemudian menyampaikan maksud dan tujuan pengabdian ini. Tim pelaksana kegiatan pengabdian pada masyarakat adalah Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen S1 sebanyak 3 orang. Tim pengabdian memberikan materi tentang “Sosialisasi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Timur”.

Adapun rinciannya tahapan sebagai berikut: 1) Pertama, untuk mendapatkan informasi mengenai lokasi pengabdian dan aspek-aspek lainnya dari wilayah sasaran; 2) Kedua. tim pengabdian mempersiapkan sarana dan prasarana yang akan mendukung kegiatan pelaksanaan pengabdian. Adapun persiapan yang dilakukan yaitu mempersiapkan lokasi serta fasilitas yang akan digunakan dalam kegiatan pengabdian yang dipesiapkan secara bertahap dengan mempertimbangkan tingkat kebutuhan yang diperlukan oleh mitra dilingkungan sasaran pengabdian; 3) Ketiga, melaksanakan pengabdian masyarakat dilaksanakan di kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Timur dengan jumlah pegawai sebanyak 20 orang. Adapun Tim Pengabdian terdiri dari tiga orang Dosen dan lima orang mahasiswa Universitas Pamulang. Metode pelaksanaan yang digunakan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat yaitu dengan melakukan tatap muka langsung dengan para pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Timur, guna memberikan pelatihan dan diskusi serta melakukan tanya jawab secara langsung.

Adapun pelatihan dengan menggunakan metode ceramah, diskusi dan tanya jawab selain itu memberikan penyuluhan ataupun diskusi bagaimana disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Timur. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman para pegawai akan pentingnya membentuk teamwork salah satunya yaitu kolaborasi antar team agar saling mengingatkan dan saling membantu dalam menyelesaikan tugasnya. Sedangkan dalam tahap evaluasi atau penilaian para pegawai akan diberikan feed back tentang program pengabdian yang telah dilaksanakan. Dimana hal ini akan menjadi pertimbangan kami sebagai tim pengabdian dalam rangka mampu memberikan manfaat bagi para pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Timur.

Keberlanjutan program pengabdian kedepannya kami selaku Tim Pengabdian akan tetap berusaha untuk melakukan pendampingan serta bekerja sama dengan pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Timur supaya kami bisa melakukan pendampingan, serta memberikan arahan kepada para pegawai dalam pengabdian masyarakat ini, karena dengan memberikan sosialisasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja

pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Timur. Dengan hal tersebut merupakan tolak ukur bahwa kegiatan pengabdian kepada masyarakat Dosen Universitas Pamulang ini telah berhasil melakukan pembinaan pegawai ke arah yang lebih baik sehingga mampu memberikan manfaat yang berkelanjutan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Tantangan yang dihadapi Komisi Pemilihan Umum (KPU) dalam menerapkan kepemimpinan transformasional, antara lain:

1. Keterbatasan sumber daya, Komisi Pemilihan Umum (KPU) memiliki keterbatasan sumber daya, seperti dana, personel, dan peralatan yang dapat menghambat implementasi gaya kepemimpinan transformasional yang efektif.
2. Kurangnya motivasi, kurangnya motivasi pegawai dan komisioner dapat menghambat implementasi gaya kepemimpinan transformasional yang memerlukan motivasi dan inspirasi yang tinggi.
3. Kurangnya komitmen dari pegawai dan komisioner dapat menghambat implementasi gaya kepemimpinan transformasional yang memerlukan kerja sama dan partisipasi aktif.
4. Kurangnya pendidikan dan pelatihan pegawai dan komisioner dapat menghambat implementasi gaya kepemimpinan transformasional yang memerlukan pendidikan dan pelatihan yang baik.
5. Kurangnya ketrampilan dan kemampuan pegawai dan komisioner dalam mengelola organisasi dapat menghambat implementasi gaya kepemimpinan transformasional yang memerlukan kemampuan manajemen yang baik.
6. Kurangnya pengawasan dan supervisi dapat menghambat implementasi kepemimpinan transformasional yang memerlukan pengawasan yang efektif dan efisien.
7. Kurangnya fasilitas kerja dapat menghambat implementasi gaya kepemimpinan transformasional yang memerlukan fasilitas kerja yang baik dan efektif.

Adapun cara untuk sosialisasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Timur, sebagai berikut :

1. Pelatihan, Komisi Pemilihan Umum (KPU) dapat memberikan pelatihan kepada

pegawai dan komisioner tentang teori dan prinsip kepemimpinan transformasional. Pelatihan ini dapat membantu meningkatkan kemampuan pegawai dan komisioner dalam mengelola organisasi dan meningkatkan kinerja.

2. Motivasi dan inspirasi, Komisi Pemilihan Umum (KPU) dapat memberikan motivasi dan inspirasi kepada pegawai dan komisioner dengan cara memberikan penghargaan (reward), apresiasi, dan pengakuan atas prestasi yang telah mereka capai. Hal ini dapat meningkatkan kesadaran dan kemampuan pegawai dan komisioner dalam mengelola organisasi.
3. Pendidikan formal, Komisi Pemilihan Umum (KPU) dapat memberikan pendidikan formal kepada pegawai dan komisioner tentang teori dan prinsip kepemimpinan transformasional. Pendidikan formal dapat membantu meningkatkan kemampuan pegawai dan komisioner dalam mengelola organisasi dan meningkatkan kinerja.
4. Kegiatan kreatif, Komisi Pemilihan Umum (KPU) dapat mengadakan kegiatan kreatif seperti seminar, workshop, dan diskusi untuk meningkatkan kesadaran dan kemampuan pegawai dan komisioner dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional.
5. Pengawasan dan supervise, Komisi Pemilihan Umum (KPU) dapat melakukan pengawasan dan supervisi terhadap pegawai dan komisioner untuk memastikan bahwa pegawai dan komisioner untuk memastikan bahwa pegawai dan komisioner mengikuti prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dan meningkatkan kinerja. Dengan demikian diharapkan bahwa Komisi Pemilihan Umum (KPU) dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif dan efisien.

Adapun cara Komisi Pemilihan Umum (KPU) untuk mengatasi resistensi dari pegawai terhadap perubahan yang dibawa oleh kepemimpinan transformasional, antara lain:

1. Komitmen, Komisi Pemilihan Umum (KPU) harus memiliki komitmen yang kuat terhadap perubahan dan meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen yang kuat dapat membantu meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap perubahan yang akan terjadi.

2. Komunikasi yang jelas, Komisi Pemilihan Umum (KPU) harus memberikan informasi yang jelas dan transparan tentang tujuan dan manfaat perubahan yang dilakukan. Komunikasi yang efektif dapat membantu meningkatkan kesadaran dan kepercayaan pegawai terhadap perubahan yang akan terjadi.
3. Motivasi dan inspirasi, Komisi Pemilihan Umum (KPU) dapat meningkatkan motivasi dan inspirasi pegawai dengan memberikan penghargaan (reward), apresiasi, dan pengakuan atas prestasi pegawainya.
4. Keterampilan dan kemampuan, Komisi Pemilihan Umum (KPU) dapat meningkatkan ketrampilan dan kemampuan pegawai dengan memberikan pelatihan dan pendidikan yang relevan.
5. Partisipasi aktif, Komisi Pemilihan Umum (KPU) dapat meningkatkan partisipasi aktif pegawai dalam proses perubahan dengan memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkontribusi dan berpartisipasi dalam pengambilan suatu keputusan.
6. Kebijakan yang jelas, Komisi Pemilihan Umum (KPU) harus memiliki kebijakan yang jelas dan konsisten dalam mengelola perubahan. Kebijakan yang jelas dapat membantu meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap perubahan yang akan terjadi.
7. Pengawasan dan supervise, Komisi Pemilihan Umum (KPU) dapat melakukan pengawasan dan supervisi yang efektif untuk memastikan bahwa pegawai mengikuti kebijakan yang telah ditetapkan.
8. Fasilitas kerja, Komisi Pemilihan Umum (KPU) dapat meningkatkan fasilitas kerja dengan memberikan infrastruktur yang baik dan fasilitas yang mendukung kinerja pegawai.
9. Kesadaran dan keterampilan

Komisi Pemilihan Umum (KPU) dapat meningkatkan kesadaran dan keterampilan pegawai dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang relevan.

10. Analisis dan evaluasi . Komisi Pemilihan Umum (KPU) dapat melakukan analisis dan evaluasi yang teratur terhadap perubahan yang dilakukan untuk memastikan bahwa perubahan yang dilakukan efektif dan efisien. Oleh sebab itu, perubahan yang dibawa oleh kepemimpinan transformasional secara efektif dan efisien

dapat mengatasi resistensi pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU).

SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil pengabdian ini:

Kepemimpinan transformasional memiliki tantangan yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Timur.

Kepemimpinan transformasional memiliki cara sosialisasi dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Timur.

Kepemimpinan transformasional dapat mengatasi resistensi Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Timur terhadap perubahan yang akan terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, F. N. (2020). Determinan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 3(2), 161-170.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Tarup, M, dkk, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Yayasan Pondok Pesantren dan Sistem Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Praya Timur", Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, Vol. 02, No. 1 JanuariJuni2017, ISSN: 2502-7067.
- Riduwan M.B.A. 2015. Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Bandung: Alfabeta. ISBN 978-602-8361-12-5.
- Made, M. N. 2018. Pengaruh Individual Capability dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Tunggal Bersama Kota Palu. Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Tadulako, 025-026.
- Pradana. 2013. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja. administrasi bisnis.
- Jensen, M., Potočnik, K., & Chaudhry, S. 2020. A mixed-methods study of CEO transformational leadership and firm performance. European Management Journal, 38(6), 836-845.
- Kuswati, Y. 2020. The Effect of Motivation on Employee Performance. Budapest International Research and Critics

- Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 3(2), 995-1002.
- PANCASILA, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. 2020. Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(6), 387397.
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. 2020. The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(7), 448-454.
- Wahyu, W., & Salam, R. 2020. Komitmen Organisasi (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia) Peraturan KPU No 14 tahun 2020, tentang Tata Kerja Kesekretaritan.
- Insan, N. (2019). *Kepemimpinan Transformasional (Suatu Kajian Empiris Di Perusahaan)*. Bandung: Alfabeta.
- Nur ASS, Delpi Aprilinda, Alim Putra Budiman. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7): 840-846.
- Priskilla Ni Made D and I Putu Santika. (2019). Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Siswanto Bedjo, 2015, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung : Sinar Baru.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 07 Tahun 2017 tentang Pembentukan Komisi Pemilihan Umum.