

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwasanya penerapan *employee relations* pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY melalui lima program yang dikemukakan oleh Rusady Roslan cukup berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, produktif, dan kondusif. *Employee relations* yang diimplementasikan melalui kelima program tersebut berhasil membangun keterlibatan serta komitmen yang kuat di antara karyawan, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Program-program *employee relations* yang diterapkan melibatkan berbagai kegiatan yang dirancang untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan penuh kebersamaan.

Pertama yaitu program pendidikan dan pelatihan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY diimplementasikan dengan pemberian kesempatan oleh pemerintah bagi para pegawai untuk mengikuti pendidikan formal maupun non formal, pemberian pelatihan oleh Badan Diklat. Dengan memberikan program pendidikan dan pelatihan tentunya akan menjadi sarana bagi para pegawai untuk mencari ilmu, pengetahuan, dan mengasah *skill* sehingga dapat ia terapkan dalam pekerjaannya. Adapun program pendidikan dan pelatihan yang diterapkan melalui *sharing knowledge* dapat membangun kerja sama tim, memperkuat kekompakan antar pegawai. Diterapkannya program pendidikan dan pelatihan menjadi investasi jangka panjang untuk menghasilkan sumber daya manusia yang cerdas dan terlatih. Selain itu juga menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga akan berdampak pada optimalisasi kinerja karyawan.

Kedua, program motivasi kerja berprestasi yang diimplementasikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY melalui pertemuan rutin mingguan dan bulan. Dalam pertemuan rutin tersebut menjadi ruang bagi para pihak atasan atau sesama rekan kerja untuk saling monitoring pekerjaan, berbagai mengenai permasalahan yang dihadapi dan mencari solusi untuk permasalahan yang tengah

dihadapi. Dalam program ini atasan ataupun sesama rekan kerja akan saling memberikan semangat dan dukungan. Program ini menjadi bentuk pendekatan dan kepedulian sesama dengan memberikan dorongan agar mereka memiliki harapan baru dan membangkitkan semangat terutama bagi individu yang sedang dalam permasalahan ataupun jenuh dengan pekerjaannya. Adanya program ini menurut narasumber sangat berdampak besar bagi karyawan.

Ketiga, program penghargaan atau *reward* yang diimplementasikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY melalui apresiasi verbal dan pemberian tali asih. Program pemberian penghargaan menjadi bentuk pengakuan atas upaya mereka yang luar biasa dalam mencapai target perusahaan dan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Program penghargaan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh apresiasi dan dukungan. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan tidak hanya meningkatkan semangat kerja dan motivasi, tetapi juga meningkatkan loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Keempat, program acara khusus atau *special events*. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY mengimplementasikan program ini dengan mengadakan *family gathering*, perlombaan, dan perayaan hari besar yang melibatkan kekompakan dan interaksi karyawan. Juga merupakan usaha dinas untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan penuh kebersamaan sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat mengoptimalkan tugas dan tanggung jawabnya,

Terakhir, program media komunikasi internal. Media komunikasi internal yang dimanfaatkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Trnasmigrasi DIY adalah *WhatsApp Group* dan SRIKANDI. Kedua media tersebut digunakan untuk penyebaran informasi secara *real-time*, menjangkau seluruh karyawan dengan cepat, dan memudahkan penanganan persoalan operasional sehari-hari. Dan memastikan semua anggota tim menerima informasi penting tanpa hambatan waktu dan jarak.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap penerapan *employee relations* dalam meningkatkan kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dapat dibilang sudah cukup baik. Namun ada beberapa saran dari penulis untuk penerapan *employee relations* dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal, yakni sebagai berikut :

- 1) Peningkatan program pengembangan kompetensi: Dinas dapat mempertimbangkan untuk menyelenggarakan pelatihan, *workshop*, atau seminar yang lebih beragam guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Dengan adanya pengembangan kompetensi secara berkala, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang.
- 2) Peningkatan ruang aspirasi : Dinas bisa mempertimbangkan untuk menambahkan forum diskusi atau sesi khusus di mana karyawan bebas mengajukan saran, memberikan umpan balik, atau berbagi ide inovatif. Hal ini akan semakin mempererat komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan.
- 3) Program keseimbangan kehidupan-kerja : Perlu ditingkatkan lagi program-program yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja (*work- life balance*), seperti fleksibilitas jam kerja atau program kesehatan dan kebugaran, guna menjaga kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

Dengan mempertahankan dan mengembangkan strategi *employee relations* ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dapat terus menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan penuh semangat. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan performa kerja, tetapi juga memperkuat hubungan emosional dan rasa memiliki di antara karyawan, sehingga mereka merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.