

# **PENERAPAN KEGIATAN *EMPLOYEE RELATIONS* DALAM MENDUKUNG KOMUNIKASI INTERNAL (STUDI KASUS HUBUNGAN KERJA GURU DAN PEGAWAI PADA SEKOLAH DASAR (SD) GMT OESAPA KUPANG)**

**Maria Imaculata Toni<sup>1</sup>, Lukas Lebi Daga<sup>2</sup>, Fitria Titi Meilawati<sup>3</sup>**  
<sup>1,2,3</sup> Program Studi Ilmu Komunikasi, FISIP, Universitas Nusa Cendana

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan kegiatan *employee relations* dalam mendukung komunikasi internal guru dan pegawai SD GMT dan faktor-faktor yang menghambat penerapan kegiatan *employee relations* dalam mendukung komunikasi internal yang dilakukan di SD GMT Oesapa. Teori dalam penelitian ini adalah teori *Human Relations* Elton Mayo. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode studi kasus dan obyek penelitian adalah penerapan kegiatan *employee relation* dalam mendukung komunikasi internal Guru dan pegawai SD GMT Oesapa. Teknik pengumpulan data observasi, wawancara dokumentasi dan informan dalam penelitian berjumlah 5 orang. Hasil penelitian menunjukkan penerapan kegiatan *employee relation* sangat dalam mendukung komunikasi internal guru dan pegawai SD GMT Oesapa baik komunikasi (*Top-down, Bottom-up communications*) dan komunikasi horizontal menjadi suatu kunci keberhasilan membangun dan menjalin hubungan komunikasi yang baik antara Guru dan pegawai atau semua anggota komunikasi internal pada SD GMT Oesapa Kec. Kelapa Lima Kota Kupang. Kegiatan *employee relation* yang telah diterapkan ialah program pelatihan, program penghargaan, evaluasi kerja atau rapat bersama, acara khusus atau wisatabersama, obrolan langsung, rangsangan berbicara, dan media komunikasi internal. Hambatan yang dialami dalam penerapannya ialah lingkungan kerja serta fasilitas tempat kerja, hambatan teknis, dan transparansi kerja. Sedangkan yang mendukung penerapan kegiatan *employee relation* SD GMT Oesapa adalah rasa solidaritas serta kepala sekolah dengan perilaku instruktif dan konsultatif. Penerapan *employee relations* dalam mendukung komunikasi internal pada SD GMT Oesapa perlu menjadi pertimbangan dalam perumusan serta pengambilan keputusan ataupun kebijakan-kebijakan tertentu, khususnya dalam komunikasi internal SD GMT Oesapa agar lebih efektif untuk bisa mencapai tujuan pendidikan sekolah dasar yang sesungguhnya.

**Kata Kunci : Karyawan; Relations; Komunikasi; Guru; Pegawai**

## **IMPLEMENTATION OF *EMPLOYEE RELATIONS* ACTIVITIES TO SUPPORT INTERNAL COMMUNICATION**

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the role of implementing employee relations in supporting internal communication at SD GMT and to find out what factors hinder the implementation of employee relations activities in supporting internal communication for teachers and employees. The theory in this research is Elton Mayo's Human Relations Theory. This research is qualitative research with a case study method and the object of research is the application of employee relations activities to support internal communication of teachers and employees of SD GMT. The technique of collecting observation data, interviewing documentation and informants in the study amounted to 5 people. The results of the study show that the application of employee relations activities is very supportive of internal communication between teachers and employees of SD GMT Oesapa, both communication (top-down, bottom-up communications) and horizontal communication, which is a key to success in building and establishing good communication relationships between teachers and employees or all member of internal communication at SD GMT Oesapa Kec. Kelapa Lima Kupang City. Employee relations activities that have been implemented are training programs, reward programs, work evaluations or joint meetings, special events or joint tours, live chats, speaking stimuli, and internal communication media. The obstacles experienced in its implementation are, work environment and workplace facilities, technical barriers, and work transparency.*

**Keywords: Employee; Relations; Communication; Teachers; Employee**

**Korespondensi:** Maria Imaculata Toni. Universitas Nusa Cendana, Jl. Adisucipto – Penfui, Kec. Maulafa, Kota Kupang-Nusa Tenggara Timur. 85111. Email: ciamaculata@gmail.com

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan senjata utamasuatu negara sekaligus sebagai tempat peningkatan kualitas sumber daya manusia. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada manajemen sumber daya manusia serta komunikasi internalnya. Untuk mewujudkan komunikasi organisasi yang baik serta efektif, sekolah sebagai wadah pendidikan harus memiliki guru dan pegawai yang di dalamnya mempunyai komunikasi internal yang baik. Komunikasi internal merupakan proses komunikasi yang dilakukan oleh individu dalam internal perusahaan atau organisasi baik secara formal maupun informal. Komunikasi internal yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi masyarakat lingkungan internal sekolah dan lingkungan eksternal sekolah. Sebaliknya, apabila komunikasi internal yang kurang baik terjadi maka hal ini dapat menyebabkan komunikasi menjadi tidak efektif sehingga hambatan komunikasi dapat terjadi. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Robbins dan Judge (2008) bahwa satu dari kekuatan terbesar yang merintangi kinerja kelompok yang berhasil adalah kurangnya komunikasi yang efektif.

Komunikasi internal sangat berperan penting dalam proses penyebaran informasi dalam organisasi, di mana informasi merupakan aspek krusial yang harus ada dalam organisasi. Organisasi dapat

menyamakan pandangan serta visi-misi untuk kelangsungan organisasi dan tujuan bersama semata-mata melalui aktivitas komunikasi. Komunikasi internal yang terjalin dengan baik juga dapat membantu memupuk dan mempererat hubungan yang terjalin antara pihak internal organisasi, di mana hal ini tentunya dapat memperkuat kekuatan organisasi itu sendiri. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi guna membina hubungan internal yang baik dan efektif, yaitu *employee relation*. Kegiatan *employee relations* dapat membangun dan memelihara komunikasi yang terjalin antara atasan bawahan begitupun sebaliknya. Manfaat penerapan *employee relation* adalah karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh pihak pimpinan sehingga menciptakan rasa saling memiliki, motivasi, kreativitas dan ingin mencapai prestasi kerja semaksimal mungkin (Ruslan, 2008). *Employee relations* juga dapat diterapkan di organisasi seperti lembaga pendidikan.

Penerapan program *employee relations* sangatlah diperlukan karena selain dapat membina hubungan yang baik antara sesama guru dan pegawai, penerapan program *employee relations* juga dapat memotivasi kerja guru dan pegawai. Penelitian ini berfokus pada komunikasi internal dalam lingkungan sekolah antara guru dan pegawai dan bagaimana membina hubungan tersebut dengan penerapan

*employee relations*. Untuk itu tujuan dari adanya *employee relations* sangatlah penting karena tujuan diadakan kegiatan *employee relations* untuk memperkuat hubungan kerja atau *teamwork* dalam sebuah organisasi atau instansi agar bisa mencapai target atau sasaran organisasi atau instansi dan untuk lebih mendalami serta memahami karakteristik dan sifat karyawan yang bekerja baik kepada pimpinan kepada karyawan maupun sebaliknya serta antar karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Murray bahwa karyawan merupakan kunci keberhasilan organisasi khususnya organisasi yang bergerak dibidang jasa (Murray, 2001).

## **METODE PENELITIAN**

Kajian ini dikategorikan ke dalam jenis penelitian kualitatif dan menggunakan metode studi kasus. Obyek penelitian yang diteliti yakni penerapan kegiatan *employee relations* dalam mendukung komunikasi internal di lingkungan SD GMT Oesapa. Penelitian ini mengkaji dampak penerapan kegiatan *employee relations* dapat mendukung komunikasi internal yang baik dan efektif di lingkungan sekolah. Informan penelitian ini guru dan pegawai SD GMT Oesapa di mana dipilih 2 Guru serta 2 pegawai yang pilh sebagai informan penelitian ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Elton Mayo menegaskan bahwa hubungan sosial dalam kelompok kerja adalah faktor terpenting yang mempengaruhi kepuasan para pekerja atas pekerjaannya. Hubungan antar rekan kerja sangat penting untuk dijaga dan dibina, hubungan kerja yang baik mampu menumbuhkan rasa percaya dalam diri terhadap organisasi dan lingkungan kerjanya. Penerapan kegiatan *employee relation* dalam mendukung komunikasi internal SD GMT Oesapa. Program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh sekolah maupun kementrian dalam upaya meningkatkan kinerja dan keterampilan (*skill*) guru atau pegawai serta kualitas maupun kuantitats pemberian jasa pelayanan.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa penerapan kegiatan *employee relation* dalam mendukung komunikasi internal dalam bentuk program pelatihan dengan tujuan meningkatkan keterampilan guru dan pegawai. Di samping itu, kegiatan penerapan *employee relation* juga dalam bentuk program penghargaan yaitu sekolah untuk memberikan suatu penghargaan kepada para guru atau pegawai, baik yang berprestasi kerja maupun cukup lama masa pengabdianya. Dalam hal ini, penghargaan akan menimbulkan loyalitas terhadap sekolah. Evaluasi kerja atau rapat bersama juga merupakan penerapan kegiatan

*employee relation* yang telah dilakukan di lingkungan kerja sekolah. Evaluasi kerja atau rapat bersama dilakukan setiap minggu akan tetapi dengan frekuensi yang berbeda. Sekolah juga mengadakan kegiatan rekreasi, di antaranya: piknik bersama guna menumbuhkan rasa keakraban di antara sesama guru dan pegawai serta kepala sekolah.

Salah satu cara yang paling efektif untuk memperlihatkan sikap terbuka pihak organisasi dengan melakukan pembicaraan tatap muka secara. Obrolan langsung merupakan bagian dari penerapan kegiatan *employee relation* yang telah dilakukan di dalam SD GMIT Oesapa. Tujuan dari obrolan langsung adalah untuk mencapai komunikasi yang efektif. Faktor kepercayaan adalah hal yang penting dalam sebuah obrolan langsung. Kepercayaan yang terjalin di antara guru dan pegawai merupakan hasil dari proses interaksi dan komunikasi internal yang panjang serta berkesinambungan. Selanjutnya para guru maupun pegawai sekolah diberikan kebebasan untuk bisa mengutarakan pendapatnya terkait kepentingan bersama.

Media yang digunakan di SD GMIT Oesapa untuk melakukan komunikasi internal, yaitu *whatsapp* dan *zoom*. Dalam aplikasi *whatsapp* ada grup guru, pegawai serta kepala sekolah, dan juga grup di mana ada kepala sekolah, wali kelas, dan orangtua. Group yang dibuat sesuai kelas

darikelas 1 sampai kelas 6. Tujuan grup ini adalah untuk memberikan informasi, tugas serta jadwal kelas tatap muka. Aplikasi *zoom* digunakan untuk melakukan pembelajaran, namun masih ada guru yang belum bisa menggunakannya secara lancar dan perlu dilatih. Media komunikasi ini sebagai jembatan internal untuk membangun hubungan kerja yang lebih baik dan efisien. Pengetahuan akan media sangat perlu untuk dikuasai serta dipahami oleh gurumaupun pegawai.

Sementara itu, hambatan teknis yang dialami oleh guru dan pegawai SD GMIT Oesapa adalah kurangnya keterampilan dan pengetahuan dalam mengoperasikan teknologi media komunikasi sehingga mengakibatkan keterlambatan kerja yang cukup signifikan. Sedangkan hambatan semantik dan hambatan manusiawi masih terdapat pembatas dari segi pengalaman kerja di antara guru atau pegawai yang PNS atau Non PNS. Keterbukaan guru dan pegawai mempengaruhi iklim komunikasi. Faktor psikologis berupa seluruh imbalan bersifat non-ekonomis sangat penting dalam memberikan pengaruh positif bagi karyawan di mana karyawan merasa dirinya adadan diperlukan oleh organisasi.

## **SIMPULAN**

Kegiatan *employee relation* dalam mendukung komunikasi internal SD GMIT Oesapatelah diterapkan. Penerapan kegiatan

*employee relation* itu terdiri dalam bentuk aktivitas pelatihan guna mendukung terbentuknya karakteristik perhatian dan empati. Penghargaan mendorong guru dan pegawai mengembangkan kreativitasnya, memotivasi guru dan pegawai bekerja lebih giat karena mereka merasa terlibat dan dihargai keberadaannya oleh sekolah, serta saling mendukung pencapaian dan keberhasilan satu sama lain (dukungan). Evaluasi kerja atau rapat bersama mendukung prinsip-prinsip keterbukaan dan kejujuran, persamaan, saling mendukung, partisipasi dalam pembuatan keputusan bersama, deskriptif, berorientasi masalah, menyampaikan informasi secara jujur dan apa adanya (spontanitas), memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berkeaktifitas dan mengembangkan ide-ide baru dalam bekerja. Acara-acara khusus mendorong kedekatan, kerja sama, kekompakan, dan juga membentuk keterbukaan serta persamaan antar guru dan pegawai dengan kepala sekolah melalui interaksi langsung bersama-sama. Orban langsung dalam lingkungan kerja formal dan non-formal organisasi obrolan langsung mendukung prinsip keterbukaan, persamaan, saling mendukung, berempati, dan mendorong komunikasi guru dan pegawai dua arah tanpa kesenjangan hierarki yang berlebihan antara kepala sekolah dengan guru serta pegawai. Rangsangan berbicara atau stimulus bagi

guru serta pegawai dalam memberikan pendapat ketika berdiskusi atau melakukan rapat karakteristik empati partisipasi dalam pembuatan keputusan bersama, keterbukaan dan kejujuran, saling mendukung, dan menghilangkan hambatan komunikasi dalam hierarki formal sekolah. Namun, penerapan kegiatan *employee relation* dalam mendukung komunikasi internal SD GMT Oesapa mempunyai beberapa hambatan. Hambatan tersebut yakni lingkungan kerja dan fasilitas tempat kerja, hambatan teknis serta transparansi kerja. Sedangkan faktor yang mendukung dalam penerapan kegiatan *employee relation* di SD GMT Oesapa adalah rasa solidaritas serta kepala sekolah yang mempunyai perilaku instruktif serta konsultatif. Penerapan kegiatan *employee relation* pada sebuah sekolah khususnya SD GMT Oesapa hendaknya lebih mensinergikan proses komunikasi internal yang dilakukan oleh para guru, pegawai dan pegawai kepala sekolah. Penerapan *employee relations* SD GMT Oesapa diharapkan dapat memtransformasikan seluruh informasi dan mendukung komunikasi internal mengenai program kerjanya dan meningkatkan hubungan kerja guru serta pegawai. Kegiatan *employee relations* yang diterapkan di dalam sekolah dasar SD GMT Oesapa memang telah berjalan dengan sangat baik dan mampu mendukung kualitas komunikasi internal yang kondusif. Namun sebaiknya

disempurnakan penggunaan media internal yaitu penyampaian informasi dari kepala sekolah kepada guru dan pegawai dengan ditambahkan pengenalan serta pelatihan media internal yang bersifat dua arah dengan umpan balik secara cepat sehingga keterlibatan dan input guru dan pegawai dapat lebih terakomodasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, Elvinaro.(2011). *Handbook of Public Relations (Pengantar Komprehensif)*. Bandung : Simbiosis Rekatama Media
- Antar. (2004). *Manajemen Kampanye: Panduan Teoritis dan Praktis dalam Mengefektifkan Kampanye Komunikasi*. Bandung: Simbiosis RekatamaMedia.
- Argenti. (2009). *Corporate Communication 5th*. New York: McGraw Hill.
- Aspikom. (2019). *Komunikasi dalam Media Digital*. Yogyakarta: Buku Litera
- Bungin, Burhan. (2011). *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonom, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Prenada Media Grup. Jakarta.
- Cangara, H. (2006). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Creswell. (2010). *Research Design, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Cutlip, Scot M., Center, Allen H. (2006). *Effective Public Relations*. Alih Bahasa: Tri Wibowo. Jakarta: Kencana Prenada MediaGroup.
- Dagun. (2006). *Kamus Besar Ilmu Pengetahuan*. Jakarta: Lembaga Pengkajian Budaya Nusantara.
- Effendy, Onong Uchjana. (2009). Ilmu Komunikasi teori dan praktek. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Farid, M. (2018). *Fenomenologi Dalam Penelitian Sosial*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Flew. (2008). *New Media : An Introduction*. New York: Oxford University Pers.
- Ghony,M.D.,Almansur, F. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Gie, The Liang. (2000). *Administrasi perkantoran modern*. Yogyakarta.
- Hamzah, A. (2020). *Metode Penelitian Fenomenologi*. Batu: Literasi Nusantara.
- Hardjan. (2008). *Komunikasi dalam Manajemen Reputasi Korporasi*. Yogyakarta:Atma Jaya Yogyakarta.
- Husani, Usman. (2006). *Manajemen, Teori Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Herdiansyah. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Suprpto, Tommy. (2009). *Ilmu komunikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Jefkins, Frank & Daniel Yadin. (2004). *Publik Relations (Edisi Kelima)*. Jakarta :Erlangga .
- Kriyantono. (2010). *Teknik praktis riset komunikasi: disertai Contoh Praktis*
- Liliwari, A. (2015). *Komunikasi Antarpersonal*. Jakarta: K E N C A NA.
- Littlejohn, Stephen W dan Karen A. Foss. (2009). *Teori Komunikasi (Vol. 9)*. (M. Y. Hamdam, Trans.) Jakarta: Penerbit SalembaHumanika.
- McQuail. (1987). *Teori Komunikasi Massa Suatu Pengantar*. Jakarta: PenerbitErlangga.
- Moore, H. Frazier. (1981). *Public Relations Principles, Cases, And Problems*. Homewood, IL : Richard D irwin, Inc.
- Newson. (2004). *This Is Publik Relation*,

*The Realities Of Public Relation.*  
California : Wadsworth Publishing  
Company.

- Pace,R Wayne & Don F.Faules. (2005).  
*Komunikasi Organisasi Strategi  
Meningkatkan Kinerja Perusahaan.*  
Bandung :Rosdakarya.
- Ruslan, Rosady. (2008). *Manajemen PR &  
Media Komunikasi (Konsepsi dan  
Aplikasi).* Jakarta : Rajawali Pers
- Robbins, S.P, & Judge. (2009).  
*Organizational Behavior.* 13 Three  
Edition, USA : Pearson  
International Edition, Prentice-  
Hall.
- Scott, B. (1985). *Strategi dan Taktik  
Organisasi.* Jakarta : PT Pustaka  
BinamanPressindo.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian  
Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,  
Kualitatif, dan R&D.* Bandung:  
Alfabeta.
- Yin. (2013). *Studi Kasus Desain dan  
Metode.* Jakarta: PT Raja Grafindo  
Persada.