

## STRATEGI *EMPLOYEE RELATION* DALAM MEMBANGUN PRODUKTIVITAS KARYAWAN HARIAN DISWAY

<sup>1</sup>Dandy Mahendra Syahputra, <sup>2</sup>Novan Andriantom, <sup>3</sup>Widiyatmo Ekoputro  
<sup>1,2,3</sup> Ilmu Komunikasi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
[dandyms071@gmail.com](mailto:dandyms071@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran employee relations dalam membangun produktivitas karyawan, khususnya di perusahaan media lokal seperti Harian Disway. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi *employee relations* diterapkan oleh HRD Harian Disway dan sejauh mana pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan terdiri dari pihak HRD dan dua karyawan yang mewakili fungsi kreatif di perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi *employee relations* dijalankan melalui lima langkah, yaitu perencanaan, pengelolaan, pengawasan, evaluasi, dan pengembangan. Pelaksanaan program meliputi pelatihan informal, kegiatan motivasi, penghargaan di divisi tertentu, acara khusus, dan komunikasi internal. Meskipun pelaksanaan belum merata di seluruh divisi dan masih bersifat fleksibel, program-program tersebut telah memberi dampak positif terhadap semangat kerja dan suasana hubungan antarkaryawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi *employee relations* memiliki kontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang suporitif, namun perlu penguatan secara sistematis agar berdampak lebih nyata terhadap produktivitas.

**Kata kunci:** *Employee Relations*, HRD, Produktivitas Karyawan, Komunikasi Organisasi

### Abstract

*This research is motivated by the importance of the role of employee relations in building employee productivity, especially in local media companies such as Harian Disway. The problem raised in this study is how employee relations strategies are implemented by HRD Harian Disway and to what extent they affect employee work productivity. This study uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques in the form of in-depth interviews, observation, and documentation. Informants consist of HRD and two employees representing the creative function in the company. The results of the study indicate that employee relations strategies are implemented through five steps, namely planning, management, supervision, evaluation, and development. Program implementation includes informal training, motivational activities, awards in certain divisions, special events, and internal communication. Although implementation is not evenly distributed across all divisions and is still flexible, these programs have had a positive impact on work enthusiasm and the atmosphere of relationships between employees. This study concludes that employee relations strategies have contributed to creating a supportive work environment, but need to be systematically strengthened in order to have a more real impact on productivity.*

**Keywords:** *Employee Relations*, HRD, *Employee Productivity*, *Organizational Communication*

### Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, keberadaan karyawan bukan sekadar pelaksana tugas, tetapi merupakan bagian penting dari keberlangsungan dan kesuksesan bisnis. Sumber daya manusia menjadi aset yang tak tergantikan karena memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, perhatian terhadap kesejahteraan, keterlibatan, dan hubungan antara perusahaan dan karyawan menjadi hal yang sangat krusial untuk dibangun secara serius dan berkelanjutan. Salah satu pendekatan yang digunakan dalam pengelolaan hubungan tersebut adalah melalui strategi *employee relations*.

*Employee relations* merupakan bagian dari praktik manajemen sumber daya manusia yang fokus pada penciptaan dan pemeliharaan hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dan karyawan. Hubungan yang baik akan berdampak langsung pada iklim kerja yang sehat, meningkatnya motivasi, serta produktivitas karyawan. (Ruslan, 2014) menyebutkan bahwa strategi *employee relations* dapat diwujudkan melalui lima bentuk program, yaitu: pendidikan dan pelatihan, program motivasi kerja berprestasi, program penghargaan, program acara khusus, serta komunikasi internal yang efektif. Kelima program ini dirancang untuk menjawab kebutuhan dasar karyawan agar merasa terlibat secara emosional dan profesional dalam lingkungan kerja.

Dalam konteks teori komunikasi organisasi, seperti yang dijelaskan oleh Everett M. Rogers (1976), sebuah organisasi yang baik adalah sistem yang terkoordinasi dan berjalan secara sistematis untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi yang terjalin secara vertikal dan horizontal menjadi penghubung utama antara berbagai elemen dalam organisasi. Ketika komunikasi berjalan lancar, maka pertukaran informasi menjadi lebih efektif, konflik dapat diminimalkan, dan efisiensi kerja dapat tercapai. Komunikasi juga menjadi fondasi dari

strategi *employee relations* karena seluruh bentuk program yang dilaksanakan memerlukan koordinasi, pemahaman bersama, serta partisipasi dari semua pihak dalam organisasi.

Penelitian-penelitian terdahulu telah banyak mengkaji peran *employee relations* dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. Salah satunya adalah studi oleh (Fitriani, 2021) yang meneliti strategi *employee relations* di perusahaan retail nasional dan menemukan bahwa program yang berfokus pada pemberian penghargaan dan pelatihan rutin mampu meningkatkan produktivitas secara signifikan. Sementara itu, penelitian oleh (Mulyadi, 2020) di sektor manufaktur menunjukkan bahwa program komunikasi internal yang terbuka dan dua arah membuat karyawan merasa lebih didengar dan dihargai, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan di perusahaan besar, mapan, dan dengan struktur organisasi yang sudah tertata secara formal. Sedangkan pada perusahaan media lokal atau startup seperti Harian Disway, dinamika hubungan kerja yang terjadi cenderung berbeda. Keterbatasan struktur, peran ganda antar karyawan, serta fleksibilitas kerja yang tinggi membuat pelaksanaan strategi *employee relations* tidak selalu mengikuti pola baku sebagaimana di perusahaan besar. Inilah yang menjadikan kajian ini penting dan memiliki urgensi ilmiah untuk dilakukan.

Harian Disway, sebagai media lokal yang didirikan oleh tokoh pers nasional Dahlan Iskan, menjadi salah satu contoh perusahaan media yang sedang bertumbuh dan menghadapi tantangan dalam membangun struktur hubungan kerja yang sehat. Dengan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana HRD Harian Disway menjalankan strategi *employee relations* dan sejauh mana pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan di dalamnya.

Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk menggambarkan strategi *employee relations* yang diterapkan oleh HRD Harian Disway dalam membangun produktivitas karyawan harian, dengan meninjau peran dan fungsi HRD, arus komunikasi organisasi yang terjadi, serta implementasi program kerja yang berkaitan langsung dengan semangat dan motivasi karyawan. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di perusahaan media lokal, sekaligus menambah literatur ilmiah mengenai strategi hubungan kerja di sektor non-manufaktur.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana strategi *employee relations* dijalankan oleh HRD Harian Disway dalam membangun produktivitas karyawan. Pendekatan ini dipilih karena mampu menangkap realitas sosial dan dinamika hubungan kerja secara apa adanya, serta memberikan ruang bagi peneliti untuk mengeksplorasi makna di balik tindakan, kebijakan, dan pengalaman para informan.

Subjek dalam penelitian ini meliputi satu orang HRD Harian Disway sebagai informan utama, serta dua orang karyawan yang mewakili tim kreatif, yaitu seorang videografer dan seorang fotografer senior. Pemilihan informan dilakukan secara purposive, dengan pertimbangan bahwa mereka terlibat langsung dalam aktivitas internal perusahaan dan memiliki pengetahuan serta pengalaman yang relevan dengan topik penelitian.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi kegiatan internal perusahaan. Wawancara dilakukan secara langsung dan semi-terstruktur, memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi berbagai sudut pandang informan secara terbuka namun tetap fokus pada tema yang diteliti. Observasi dilakukan untuk melihat bagaimana interaksi dan komunikasi terjadi di lingkungan kerja sehari-hari, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperkuat data yang diperoleh.

Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan proses transkripsi, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan secara tematik. Keabsahan data diuji melalui teknik triangulasi, baik dari sisi sumber, waktu, maupun teori, untuk memastikan bahwa data yang diperoleh konsisten, kredibel, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana strategi *employee relations* diterapkan oleh HRD Harian Disway dalam upaya membangun produktivitas karyawan. Dari hasil wawancara mendalam, observasi langsung, serta dokumentasi yang diperoleh, ditemukan bahwa Harian Disway telah menjalankan strategi tersebut melalui beberapa tahapan, meskipun belum seluruhnya berjalan secara sistematis dan merata di semua lini perusahaan.

Pada tahap perencanaan, HRD Harian Disway berupaya menyusun program-program internal dengan mendiskusikannya bersama manajer atau pihak direksi. Namun, proses perencanaan ini masih bersifat fleksibel dan informal, mengikuti kondisi perusahaan yang masih dalam tahap pertumbuhan. Beberapa rencana kegiatan seperti pelatihan atau program internal lain seringkali belum dituangkan dalam bentuk struktur atau dokumen tertulis. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada inisiatif, perencanaan belum menjadi bagian dari sistem yang mapan

Dalam pelaksanaan program atau pengelolaan, peran HRD sebagian besar didukung oleh kepala divisi masing-masing. Masing-masing divisi memiliki gaya koordinasi sendiri dalam menjalankan program kerja, termasuk dalam pengelolaan hubungan dengan karyawan. Di divisi redaksi misalnya, program pemberian bonus untuk artikel terbaik menjadi salah satu bentuk nyata dari strategi *employee relations* yang mendorong produktivitas. Namun, program serupa belum ditemukan di divisi lain, sehingga pelaksanaannya belum merata dan belum terkoordinasi secara menyeluruh oleh HRD sebagai pusat pengelolaan sumber daya manusia.

Pengawasan terhadap program yang berjalan juga dilakukan oleh HRD bersama manajer, namun sifatnya masih informal. Pada saat acara khusus seperti ulang tahun perusahaan atau kegiatan senam bersama, HRD turut mengawasi keterlibatan karyawan dan memastikan jalannya acara berjalan dengan lancar. Namun demikian, belum terdapat sistem monitoring atau indikator keberhasilan program secara terukur, sehingga efektivitas kegiatan sulit dievaluasi secara objektif.

Proses evaluasi pun dilakukan dengan pendekatan yang serupa, yaitu secara lisan dan spontan setelah program selesai dilaksanakan. HRD dan manajer biasanya mendiskusikan hal-hal yang perlu diperbaiki untuk pelaksanaan ke depan, namun tidak didukung oleh laporan evaluasi yang terdokumentasi. Evaluasi yang dilakukan dengan cara informal ini tetap bermanfaat, namun tidak cukup kuat untuk menjadi landasan dalam pengembangan program jangka panjang.

Mengenai pengembangan, HRD menyampaikan bahwa inovasi dan ide-ide pengembangan program *employee relations* masih bersifat insidental. Diskusi terkait pengembangan memang dilakukan, tetapi realisasinya bergantung pada prioritas perusahaan yang saat ini masih fokus pada stabilisasi bisnis. Hal ini menjelaskan mengapa sebagian besar program yang dirancang belum mengalami perkembangan signifikan dari tahun ke tahun.

Dalam pelaksanaannya, strategi *employee relations* di Harian Disway tercermin melalui beberapa program utama. Program pelatihan dan pendidikan mulai diterapkan, meski masih terbatas pada kegiatan internal seperti pembimbingan magang atau pelatihan teknis sederhana. Program motivasi kerja juga terlihat dari inisiatif pimpinan dalam memberikan dorongan semangat dan nasihat motivatif, khususnya saat kegiatan-kegiatan kebersamaan. Program penghargaan baru diterapkan secara formal di divisi redaksi, sementara divisi lain belum memiliki sistem penghargaan yang serupa. Program acara khusus seperti perayaan ulang tahun perusahaan dan senam bersama dinilai cukup berhasil dalam membangun keakraban, loyalitas, dan suasana kerja yang lebih cair. Sementara itu, program komunikasi internal cukup aktif dijalankan melalui grup WhatsApp per divisi, yang membantu koordinasi kerja sehari-hari meskipun belum terintegrasi ke dalam sistem komunikasi formal perusahaan.

Temuan penting lainnya berkaitan dengan kondisi produktivitas karyawan. Dari wawancara dengan beberapa karyawan, diketahui bahwa sebagian besar belum merasa memiliki target kerja yang jelas dan tidak seluruhnya memahami arah kerja yang harus mereka capai. Meskipun demikian, mereka mengaku bahwa program-program internal yang ada, terutama yang bersifat emosional dan interpersonal, cukup membantu dalam membangun semangat kerja. Artinya, meskipun produktivitas belum sepenuhnya maksimal secara kuantitatif, strategi *employee relations* telah memberikan pengaruh secara psikologis terhadap kenyamanan dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa strategi *employee relations* di Harian Disway telah berjalan dengan pendekatan yang fleksibel dan adaptif, sejalan dengan karakter perusahaan yang masih berkembang. HRD sudah melakukan perannya dalam membangun hubungan kerja yang sehat, meski belum seluruh aspek berjalan secara sistematis. Dengan penyusunan program yang lebih terstruktur, didukung oleh evaluasi berkala dan sistem komunikasi yang lebih kuat, strategi *employee relations* di Harian Disway berpotensi menjadi landasan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

## Penutup

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi *employee relations* diterapkan oleh HRD Harian Disway dalam membangun produktivitas karyawan. Berdasarkan temuan di lapangan, dapat disimpulkan bahwa strategi tersebut telah dijalankan melalui lima langkah utama, yaitu perencanaan, pengelolaan, pengawasan, evaluasi, dan pengembangan. Meskipun belum sepenuhnya terlaksana secara menyeluruh dan sistematis di seluruh divisi, langkah-langkah yang diambil menunjukkan adanya upaya nyata dari HRD dalam menciptakan hubungan kerja yang baik antara perusahaan dan karyawan.

Program *employee relations* yang berjalan, seperti pelatihan sederhana, kegiatan motivasi bersama pimpinan, pemberian penghargaan terbatas di divisi redaksi, serta acara-acara khusus dan komunikasi internal informal, telah memberi dampak positif terhadap suasana kerja dan semangat karyawan. Namun, pelaksanaan program masih bersifat fleksibel dan belum dibakukan dalam sistem kebijakan internal yang kuat. Karyawan merasa bahwa dukungan secara emosional dan suasana kerja yang nyaman telah membantu mereka untuk lebih termotivasi, meskipun produktivitas kerja belum sepenuhnya terukur secara konkret.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Secara teoritis, penelitian ini dapat menjadi kontribusi dalam pengembangan studi komunikasi organisasi dan manajemen SDM,

khususnya dalam konteks perusahaan media lokal yang struktur organisasinya masih bertumbuh. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji hubungan antara strategi employee relations dan produktivitas karyawan dalam konteks industri kreatif atau media. Secara praktis, HRD Harian Disway disarankan untuk memperkuat pelaksanaan strategi *employee relations* dengan menyusun program yang lebih terstruktur, terdokumentasi, dan dapat diukur efektivitasnya. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi berkala yang bersifat formal agar pengembangan program dapat dilakukan berdasarkan data dan kebutuhan nyata di lapangan. Penerapan program yang lebih merata di semua divisi juga menjadi langkah penting agar seluruh karyawan mendapatkan perlakuan dan perhatian yang setara dari perusahaan. Dengan begitu, strategi *employee relations* dapat menjadi fondasi penting dalam membangun produktivitas yang berkelanjutan.

#### **Daftar Pustaka**

- Elsarena, M. S. R. (2020). IMPLEMENTASI *EMPLOYEE RELATIONS* DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DINAS TENAGA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Hasibuan, M. A. (2019). Komunikasi Sirkular (*Circular Theory*). *Jurnal Ilmu Komunikasi Network Media*, 2(1).
- Hidayat, Q. E. (2024). Implementasi *Employee Relations* Pada PT. unilever Cabang Medan (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Indonesia). Chicago
- Kartika, R., & Anindito, A. (2017). Penerapan Program *Employee Relations* Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Puslitbang. *Communicology: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(2), 1-26.
- Kussanti, D. P., & Leliana, I. (2018). Efektifitas Program *Employee Relations* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Adira Dinamika *Multifinance*. *Cakrawala*, 18 (2), 179–184. Chicago
- Octanisa, D. S., Sari, N. R., & Ariani, N. (2018). Pengaruh *employee relation* terhadap motivasi kerja karyawan *intercontinental bali resort*. *Jurnal Kepariwisataan Dan Hospitalitas*, 2(1), 106-125. Chicago
- Vaskalina, M. (2016). Strategi *Employee Relations* PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Surabaya Gempol Dalam Meningkatkan Komunikasi Karyawan (*Doctoral dissertation*, Petra Christian University).
- Virginia, V. V., Rizqi, M., & Sudaryanto, E. (2024, January). Penerapan Program *Employee Relations* Dalam Membangun Produktivitas Karyawan Di Perusahaan Vapeboss. In PROSIDING SEMINAR NASIONAL MAHASISWA KOMUNIKASI (SEMAKOM) (Vol. 2, No. 1, Januari, pp. 928-933). Chicago