

# **EMPLOYEE RELATIONS DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI DIY**

Izzah Putra Lasabri

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email [izzah.putra20@gmail.com](mailto:izzah.putra20@gmail.com)

## **ABSTRAK**

*Employee relations* merupakan salah satu komponen penting dalam *public relations* yang bertujuan menciptakan komunikasi yang baik, hubungan harmonis, dan lingkungan kerja kondusif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan *employee relations* dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teori milik Rosady Ruslan yang empat indikator yakni program pendidikan dan pelatihan yang diimplementasikan dengan pemberian pelatihan formal dan non formal, program motivasi kerja berprestasi dengan mengadakan pertemuan rutin, program penghargaan dengan memberikan tali asih dan apresiasi verbal, program acara khusus melalui *family gathering* dan perayaan hari besar, dan yang terakhir program media komunikasi internal yang dilakukan melalui WhatsApp Group dan SRIKANDI. Program-program tersebut efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, terlihat dari pencapaian target kerja yang meningkat dan tingginya kepuasan kerja. Dengan pendekatan yang terencana, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY berhasil menciptakan sinergi antara kebutuhan organisasi dan kesejahteraan karyawan, menghasilkan hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

**Kata Kunci :** *Employee Relations*, Kinerja Karyawan, Hubungan Kerja

## **ABSTRACT**

*Employee relations* is one of the important components in *public relations* that aims to create good communication, harmonious relationships, and a conducive work environment, so as to increase employee productivity. This research aims to find out how the implementation of *employee relations* can contribute to improving employee performance at the DIY Provincial

*Manpower and Transmigration Office. This research uses a descriptive qualitative method with Rosady Ruslan's theory which has four indicators, namely education and training programs that are implemented by providing formal and non-formal training, achievement work motivation programs by holding regular meetings, award programs by providing gratitude and verbal appreciation, special event programs through family gatherings and holiday celebrations, and finally internal communication media programs carried out through WhatsApp Group and SRIKANDI. These programs are effective in improving employee performance, as seen from the achievement of increased work targets and high job satisfaction. With a planned approach, the Manpower and Transmigrations Office of Yogyakarta Province succeeded in creating synergy between organizational needs and employee welfare, resulting in harmonious and productive working relationships.*

***Keywords: Employee Relations, Performance Employees, Work Relationship***

## **PENDAHULUAN**

*Employee Relations (ER)* atau hubungan industrial adalah praktik manajemen yang berkaitan dengan hubungan antara perusahaan atau organisasi dengan karyawannya.<sup>1</sup> Praktik ini menyangkut beberapa aspek, termasuk komunikasi, resolusi konflik, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan. Dalam konteks Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY (Daerah Istimewa Yogyakarta), *employee relations* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik yang diberikan oleh dinas tersebut. Beberapa latar belakang penting dari *employee relations* dalam

meningkatkan kinerja karyawan antara lain:<sup>2</sup>

*Pertama*, kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. *Employee relations* membantu dalam memastikan bahwa kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi, sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

*Kedua*, komunikasi efektif yang menjadi salah satu faktor kunci dalam *employee relations* adalah komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan. Ini memastikan bahwa semua pihak memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan

---

<sup>1</sup> Armstrong, M 2006, A Handbook of Human Resource Management Practice, Kogan Page.

<sup>2</sup> Luthans, F. 2005, Organizational Behavior

organisasi, kebijakan, dan prosedur, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

*Ketiga*, resolusi konflik. Konflik di tempat kerja dapat merusak moral karyawan dan menghambat produktivitas. *Employee relations* membantu dalam menyelesaikan konflik dengan cepat dan adil, sehingga meminimalkan dampak negatifnya pada kinerja karyawan. Ini memastikan bahwa semua pihak memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan organisasi, kebijakan, dan prosedur yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

*Keempat*, kesejahteraan karyawan. Program kesejahteraan yang baik dapat meningkatkan kesehatan dan kebahagiaan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. *Employee relations* memastikan bahwa karyawan memiliki akses ke program kesejahteraan yang relevan dan efektif.

*Kelima*, pengembangan karyawan dalam hal ini *employee relations* juga terlibat dalam pengembangan karyawan, termasuk pelatihan dan peluang promosi. Ini membantu karyawan untuk tumbuh secara profesional dan meningkatkan keterampilan mereka, yang dapat meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

*Keenam*, kebijakan dan prosedur yang adil. *Employee relations* memastikan bahwa kebijakan dan prosedur di tempat kerja adil dan konsisten, yang dapat

meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen dan meningkatkan kinerja mereka.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY merupakan salah satu institusi yang memiliki jumlah pegawai yang cukup banyak dengan karakteristik, latar belakang, usia, dan jenis kelamin yang berbeda. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY antara lain meraih peringkat II kelompok budaya pemerintahan terbaik, dan Disnaker DIY pernah meraih penghargaan penegakan hukum ketenagakerjaan terbaik tahun 2023. Dan dari penghargaan di atas tentunya tidak terlepas dari kinerja karyawan yang mana baiknya sebuah kinerja juga di pengaruhi oleh rasa kepuasan karyawan yang berasal dari *employee relations* yang diterapkan oleh dinas tersebut. Maka dari itu, penting bagi sebuah instansi untuk dapat mengartikulasikan tujuannya dalam satu institusi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam konteks Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, *employee relations* memiliki peran penting dalam memastikan bahwa karyawan memiliki lingkungan kerja yang kondusif, yang dapat meningkatkan kinerja mereka dan pada akhirnya meningkatkan layanan yang diberikan oleh dinas tersebut kepada masyarakat.

Berdasarkan informasi dan pengamatan

yang penulis lakukan selama melakukankuliah kerja lapangan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY, beberapa inisiatif *employee relations* telah dilaksanakan. Kegiatan yang berkaitan dengan *employee relations* tidak hanya dilakukan di dalam kantor, tetapi juga dilakukan di luar kantor, hal ini bertujuan untuk meningkatkan keakraban antara pimpinan dan pekerja yang akan berpengaruh pada kinerja pekerja.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY telah melakukan inisiatif hubungan karyawan, seperti program pelatihan yang disesuaikan dengan peran dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Kegiatan pelatihan bagi karyawan yang disesuaikan dengan jabatan atau status masing-masing individu. Selain itu, ada juga kegiatan-kegiatan yang bersifat unik seperti kegiatan hari hari besar, mengadakan acara makan makan ketika ada yang berulang tahun, kegiatan *employee relations* yang lain adanya media komunikasi internal yang memudahkan mereka dalam melaukan komunikasi antar sesama karyawan.

Dari uraian latar belakang di atas, menjadi pendorong bagi penulis untuk meneliti lebih lanjut apa saja kegiatan *employee relations* yang dilakukan oleh

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Sehingga penulis tertarik untuk 4 melakukan sebuah penelitian dengan judul “Employee Relations Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi DIY”

## **PERMASALAHAN DAN TUJUAN KAJIAN**

Permasalahan dari penelitian ini adalah bagaimana *employee relations* dalam meningkatkan kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi DIY. Sedangkan tujuan dari dilakukannya penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana praktik *employee relations* dalam meningkatkan kinerja karyawan Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi DIY.

## **KERANGKA TEORI**

### ***Employee Relations***

Dalam dunia *public relations*, dikenal hubungan masyarakat internal (*employee relations*), yaitu publik yang terdiri dari para pekerja (karyawan) menjadi bagian utama dari unit usaha, perusahaan atau instansi itu sendiri.<sup>3</sup> Seperti yang kita ketahui bahwa karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi menjadi aset yang sangat berharga. *Employee Relations* menjadi salah satu strategi komunikasi

---

<sup>3</sup> Ruslan, Rosady 2012 ,Manajemen Public Relations & Media Komunikasi Konsepsi dan

internal yang terjalin baik antar karyawan maupun dengan manajemen perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia untuk keuntungan perusahaan dengan pembentukan hubungan karyawan yang baik. Apabila hasilnya baik maka akan berpengaruh pada peningkatan pelayanan publik khususnya pada instansi pemerintahan maupun produktivitas secara keseluruhan meningkat. Kinerja dan produktivitas tidak hanya merupakan hasil dari upaya keras para karyawan, dorongan, kebanggaan, kemampuan untuk bekerja dengan disiplin, dan semangat yang tinggi ditempat kerja juga turut berperan serta.

Keberhasilan dalam melaksanakan program *public relations* untuk menerapkan *employee relations* akan berdampak baik pada peningkatan kualitas tau kinerja karyawan yang juga secara tidak langsung akan berdampak pada kepuasan atau citra dari outputnya. Kegiatan *employee relations* dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dilakukan dalam bentuk berbagai macam aktivitas dan program, antara lain sebagai berikut :<sup>4</sup>

#### 1. Program Pendidikan dan Pelatihan

Program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan oleh perusahaan, dalam upaya meningkatkan kinerja dan keterampilan (*skill*) karyawan, dan kualitas maupun kuantitas pemberian

jasa pelayanan dan lain sebagainya.

#### 2. Program Motivasi Kerja Berprestasi

Program tersebut dikenal dengan istilah *Achievement Motivation Training* (AMT), dimana dalam penelitian tersebut diharapkan dapat mempertemukan antara motivasi dan prestasi (etos) kerja serta disiplin karyawan dengan harapan-harapan atau keinginan dari pihak perusahaan dalam mencapai produktivitas yang tinggi.

#### 3. Program Penghargaan

Program penghargaan yang dimaksudkan di sini adalah upaya pihak perusahaan (pimpinan) memberikan suatu penghargaan kepada para karyawan, baik yang berprestasi kerja maupun cukup lama masa pekerjaan. Dalam hal ini, penghargaan yang diberikan itu akan menimbulkan loyalitas dan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang tinggi terhadap perusahaan.

#### 4. Program Acara Khusus (*special events*)

Yakni merupakan program khusus yang sengaja dirancang di luar bidang pekerjaan sehari-hari, misalnya dalam rangka *event* ulang tahun perusahaan, diadakan kegiatan keagamaan, olahraga, lomba dan hingga berpiknik bersama yang dihadiri oleh pimpinan dan semua karyawannya. Kegiatan dan program

---

<sup>4</sup> *Ibid*, hlm. 278-279

tersebut dimaksudkan untuk menumbuhkan rasa keakraban bersama di antara sesama karyawan dan pimpinan.

#### 5. Program Media Komunikasi Internal

Membentuk media komunikasi internal melalui buletin, *news release* (majalah dinding) dan majalah perusahaan/PR yang berisikan pesan, informasi dan berita yang berkaitan dengan kegiatan antarkaryawan atau perusahaan dan pimpinan.

Oleh karena itu, tujuan utama yang dapat dicapai dengan menerapkan inisiatif hubungan karyawan haruslah untuk membina hubungan kerja yang positif antara organisasi dan tenaga kerjanya. Hasil positif yang diharapkan dari inisiatif hubungan karyawan, antara lain berkembangnya rasa memiliki, motivasi, kreativitas yang tinggi, dan keinginan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dari para pekerja. Selain itu, inisiatif ini diharapkan dapat mengurangi dampak negatif bagi manajemen, seperti munculnya kejenuhan karyawan, yang akan berdampak pada kinerja pekerja dan perusahaan.

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit-*

*oriented* dan *no profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.<sup>5</sup> Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>6</sup> Mengacu pada beberapa pendapat ahli mengenai kinerja, penulis menyimpulkan bahwasanya kinerja merupakan sebuah hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan dari hasil kerjanya.

Untuk mempertahankan kinerja yang baik pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan betul perkembangan kinerja karyawan itu sendiri. Hal tersebut menjadi antisipasi bagi perusahaan dalam menghadapi krisis yang disebabkan oleh kinerja karyawan yang buruk atau menurun. Kinerja karyawan dalam organisasi dapat dilihat dari tiga indikator sebagai berikut :<sup>7</sup>

1. Tugas Fungsional, seberapa baik seseorang menyelesaikan aspek-aspek pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian kriteria kinerja seseorang sepenuhnya dinilai berdasarkan kecakapannya dalam melaksanakan tugas. Apabila dia mampu melaksanakan tugas sesuai

---

<sup>5</sup> Irfan Fahmi, Perilaku Organisasi. Cetakan Ketiga (Bandung : Alfabeta, 2016)

<sup>6</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesebelas (Bandung : PT.

Remaja Rosdakarya, 2013)

<sup>7</sup> Suranto, Komunikasi Organisasi (Yogyakarta : Politeknik PPKP, 2018) hlm. 30.

dengan tanggungjawabnya, maka dapat dikatakan bahwa kinerja orang tersebut dikategorikan baik.

2. Tugas Perilaku, seberapa baik seseorang melakukan komunikasi dan interaksi antarpersonal dengan orang lain dalam organisasi: bagaimana dia mampu menyelesaikan konflik secara sehat dan adil, bagaimana ia mampu memberdayakan orang lain, dan bagaimana ia mampu bekerja sama dalam sebuah tim untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian ukuran kinerja bukanlah tugas, tetapi pada aspek lain, yaitu perilaku sosial di dalam organisasi itu.
3. Tugas Etika, ialah seberapa baik seseorang mampu bekerja secara profesional sambil menjunjung tinggi norma etika, kode etik profesi serta peraturan-peraturan dan tata tertib yang dianut oleh suatu organisasi.

## **METODE KAJIAN**

Penelitian ini menggunakan paradigma berjenis *post-positivism*. Dalam paradigma ini realitas sosial dipandang sebagai sesuatu yang holistik utuh, kompleks, dinamis dan penuh makna.<sup>8</sup> Adapun metode penelitian yang digunakan ialah pendekatan kualitatif berjenis deskriptif. Metode deskriptif kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan

atau mengungkapkan realita, fenomena dan variable keadaan, serta kejadian yang ada saat peneliti berjalan melakukan observasi pada objek tujuan.

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yakni data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Tahap pertama yakni observasi. Pada tahap observasi ini penulis melakukan kegiatan observasi secara langsung bagaimana hubungan tenaga kerja atau *employee relations* di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Tahap wawancara dilakukan oleh peneliti yakni semi-terstruktur dan tidak terstruktur, dengan dua orang narasumber yakni Bapak Yasrizal, S.Sos, M.S.I selaku Kasi Pengawasan Norma Kerja dan Ibu Wiwit Kartika selaku Staff Bidang PPTK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY. Dan dokumentasi yang peneliti dapatkan dari hasil *capture* kegiatan yang berkaitan dengan *employee relations* dan diunggah melalui media sosial dan website.

Langkah selanjutnya berupa analisis data yang dilakukan dengan tiga cara yakni penyajian data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan. Penyajian data pada cara ini informasi ditampilkan berbentuk ringkasan disertai dengan bagan dan tabel yang

---

<sup>8</sup> Zuchri Absussamad, Metode Penelitian Kualitatif

(CV. Syakir Media Press, 2021) hlm. 79.

menggambarkan bagaimana berbagai kategori data berhubungan satu sama lain dan dengan pengaman serta teori-teori ilmu pengetahuan. Reduksi data sebagai teknik untuk meminimalisir jumlah data yang terkumpul mengenai *employee relations* terhadap kinerja karyawan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Pemilihan data yang dilakukan dari data mentah yang muncul dari berbagai catatan tertulis selama studi lapangan kemudian disederhanakan, diabstraksikan, dan ditransformasikan. Penarikan kesimpulan menjadi tahap terakhir dalam proses analisis data pada tahap ini peneliti akan mencari arti dalam berbagai hal, mencatat keteraturan dalam pola-pola (dalam catatan teoritis), penjelasan, konfigurasi potensial, alur sebab akibat, dan proposisi-proposisi segera setelah mereka mulai mengumpulkan data.

## **HASIL KAJIAN**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY merupakan unsur pelaksana otonomi daerah bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui Sekda. Penelitian ini akan membahas mengenai bagaimana meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY dengan peran *employee relations*.

*Employee relations* sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Melalui program-program yang dirancang secara khusus, seperti yang diterapkan di Dinas Tenaga Kerja DIY, organisasi bisa meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan atau instansi pemerintah.

Dalam melangsungkan kegiatan *employee relations* dalam meningkatkan kinerja karyawan banyak hal yang harus diperhatikan, Dalam penelitian ini, penulis menganalisis penerapan *employee relations* pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dimana teori ini memiliki beberapa indikator yang terkandung didalamnya. Indikator tersebut adalah program pendidikan dan pelatihan, program motivasi kerja berprestasi, program penghargaan, program acara khusus, dan program media komunikasi internal. Indikator tersebut akan disajikan pada pemaparan pembahasan sebagai berikut.

### **Program Pendidikan dan Pelatihan**

Program pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja serta pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Program ini diharapkan mampu membekali karyawan dengan keterampilan yang relevan untuk mendukung tugas mereka



sehari-hari juga dalam perkembangan karier ke depan. Pada lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY program ini diimplementasikan sebagaimana yang dijelaskan berikut ini :

#### 1. Pendidikan Formal dan Informal

Seperti yang telah disebutkan oleh narasumber bahwasanya program pendidikan telah diberlakukan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, dahulunya sebelum teknologi secanggih sekarang ini dengan segala integrasinya. Program pendidikan kerap diberikan kepada pegawai dengan penugasan untuk mengikuti pendidikan bahkan masuk dalam asrama untuk memaksimalkan program tersebut. Akan tetapi dengan kecanggihannya teknologi yang tentunya berdampak pada efisiensi pada tiap sisi kehidupan. Hal tersebut turut tentunya juga berpengaruh terhadap program pendidikan ini, yang mana saat ini program pendidikan diadakan secara online. Adapun program pendidikan ini diterima oleh setiap pegawai secara bergantian dan disesuaikan dengan kebutuhan. Hal tersebut tentunya dilakukan untuk memberikan pemerataan, karena semua pegawai berhak untuk memperoleh program ini dengan tujuan menjadi sarana peningkatan kompetensi yang tentunya berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

#### 2. Pelatihan Kompetensi Keahlian

Seorang pegawai pemerintahan tentunya memiliki peran yang penting dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan hal tersebut tentunya tidak terlepas dari tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan publik. Oleh karenanya menjadi penting untuk mengoptimalkan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Adapun komitmen dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah melalui Badan Diklat memberikan ruang bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dengan mengikuti program-program pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan atau skill sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Contohnya seperti pelatihan mengenai *public speaking*. Program tersebut juga memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk belajar mengenai hal-hal baru terlebih dengan tuntutan perkembangan zaman.

#### 3. *Sharing Knowledge*

Kegiatan ini menjadi implementasi dari kegiatan pengembangan kompetensi, ASN (Aparatur Sipil Negara) memiliki rencana pengembangan berkesinambungan yang diterapkan melalui program pelatihan dengan minimal 20 Jam Pelajaran (JPL) perperiode. Setiap ASN diwajibkan untuk mengikuti pelatihan ini sesuai dengan bidang kerja dan tingkat

kompetensi yang dibutuhkan oleh instansi. Masing-masing karyawan yang telah mengikuti pelatihan kompetensi akan saling berbagi ilmu atau pengetahuan kepada sesama rekan-rekan, sehingga pengetahuan akan merata. Kegiatan *sharing knowledge* melibatkan karyawan untuk saling berinteraksi dan berbagai, hal tersebut tentunya akan menciptakan kehangatan mempererat hubungan antar karyawan.

### **Program Motivasi Kerja Berprestasi**

Program motivasi kerja berprestasi yang dimaksudkan merujuk pada konsep memotivasi para karyawan agar memiliki prestasi yang tinggi, menjaga disiplin, dan bekerja dengan penuh dedikasi sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan harapan perusahaan atau instansi. Dengan meningkatkan motivasi dan disiplin, diharapkan karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik mereka untuk pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Adapun program ini diimplementasikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, sebagai berikut :

#### **1. Pertemuan Mingguan**

Berdasarkan informasi dari narasumber pertemuan mingguan yang melibatkan seluruh pegawai dan juga atasan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY adalah pada saat dilakukannya apel

pagi setiap hari Senin. Apel pagi menjadi sarana untuk melatih kedisiplinan para pegawai juga sebagai pertemuan terjadwal yang dirancang untuk membangun hubungan positif dan saling mendukung antar karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Dalam pertemuan ini, para karyawan dari berbagai divisi dapat berkumpul dan berinteraksi satu sama lain serta dengan pimpinan mereka, menciptakan suasana kerja yang lebih dekat dan komunikatif. Pada saat apel pagi pihak pimpinan memastikan bahwa setiap karyawan memahami tujuan mingguan dan target yang harus dicapai. Juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan masukan atau keluhan yang mungkin mereka miliki. Disetiap kesempatan pihak pimpinan juga selalu memberikan motivasi-motivasi.

#### **2. Pertemuan Bulanan**

Setiap bidang memiliki caranya tersendiri dalam memberikan motivasi kerja. Contohnya pada Bidang Pengawasan yang memiliki komitmen untuk terus meningkatkan semangat kerja para anggota bidangnya, dengan mengadakan pertemuan rutin yang melibatkan seluruh anggota Bidang Pengawasan beserta Kepala Bidang. Pertemuan ini dilakukan secara terjadwal yakni disetiap akhir bulan.

Adapun inisiatif baik dari dilakukannya kegiatan rutin ini yakni mengevaluasi bagaimana kinerja dalam satu bulan. Setiap anggota diberikan hak yang sama untuk saling mengemukakan pendapat, saling berbagai kesulitan, dan saling memberikan solusi dan motivasi. Mereka saling menyadari bahwasanya mereka bekerja dalam satu tim yang solid.

### **Program Penghargaan**

Program penghargaan dirancang untuk memberikan apresiasi atas kerja keras, ketekunan, dedikasi, serta kontribusi yang telah diberikan oleh para karyawan kepada perusahaan atau organisasi. Tujuan utama dari program ini adalah untuk menunjukkan penghargaan secara nyata kepada karyawan yang telah berjuang demi kesuksesan perusahaan. Adapun program penghargaan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY untuk para pegawainya adalah sebagai berikut :

#### **1. Pemberian Tali Asih**

Pemberian tali asih menjadi simbol ungkapan terimakasih, kepedulian, bahkan silaturahmi atas dedikasi yang telah diberikan. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY pemberian tali asih menjadi suatu bentuk penghargaan kecil kepada para karyawannya yang akan purna tugas. Seorang karyawan dengan segala cara

dan upayanya yang telah ia berikan kepada perusahaan harus diberikan pengakuan atas kontribusinya. Hal ini tidak hanya menjadi simbol penghargaan, tetapi juga wujud penghormatan atas dedikasi dan kontribusi mereka selama bertahun-tahun. Melalui pemberian tali asih, instansi menunjukkan bahwa keberadaan karyawan sangat dihargai, bahkan setelah mereka tidak lagi aktif bekerja.

#### **2. Apresiasi Verbal**

Apresiasi secara verbal memiliki peranan besar dalam mempererat hubungan antara karyawan dan instansi. Ucapan sederhana seperti “terima kasih atas dedikasi Anda” atau “hasil kerja Anda sangat berarti bagi kami” mampu memberikan dampak psikologis yang positif bagi karyawan. Meskipun tidak memerlukan biaya, apresiasi verbal memiliki manfaat besar, seperti meningkatkan kepercayaan diri, semangat kerja, dan loyalitas karyawan. Dengan memberikan pujian atau pengakuan secara langsung, instansi menunjukkan rasa hormat dan penghargaan terhadap usaha karyawan. Apabila suasananya positif maka akan memberikan energi yang positif juga untuk karyawan sehingga kinerjanya semakin maksimal.

### **Program Acara Khusus (*Special Events*)**

Program acara khusus, program ini bertujuan menciptakan momen keakraban, kekompakan, serta keharmonisan di antara karyawan sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan atas kerja keras dan usaha mereka. Dijelaskan pula bahwa program ini berfungsi mempererat hubungan tim di luar rutinitas kerja sehari-hari, berdasarkan hasil wawancara program acara khusus yang rutin diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY sebagai berikut :

#### *1. Family Gathering*

*Family gathering* menjadi kegiatan rutin yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dengan melibatkan para keluarga pegawainya untuk turut serta. Kegiatan ini menjadi komitmen Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY untuk mempererat hubungan antar karyawan atau antara karyawan dengan pihak atasan dalam suasana yang lebih santai dan informal. *Family gathering* menjadi kegiatan rutin yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY yang diadakan paling tidak dua kali dalam setahun.

#### *2. Kegiatan Perlombaan dan Perayaan Hari Besar Acara Khususnya yang melibatkan*

kekompakan untuk mencapai kinerja yang baik adalah dengan dilakukannya perlombaan atau perayaan hari besar. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY kerap mengadakan kegiatan perlombaan di lingkungan kerja dalam rangka memperingati hari-hari tertentu atau sebagai bagian dari program pengembangan karyawan. Sedangkan program acara khusus melalui kegiatan perlombaan ini melibatkan tim sehingga mendorong karyawan untuk bekerja sama, saling mendukung, dan memahami peran masing-masing dalam mencapai tujuan bersama. Perlombaan yang dilaksanakan akan menciptakan suasana kompetitif yang sehat dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik dalam pekerjaan sehari-hari.

### **Program Media Komunikasi Internal**

Program ini memiliki tujuan utama untuk mempererat dan memperlancar komunikasi antara karyawan dalam mengakses serta menyebarkan informasi penting yang berkaitan dengan kegiatan kerja. Program ini mencakup penghubung komunikasi antara karyawan, pimpinan, dan perusahaan secara keseluruhan, sehingga aliran informasi menjadi lebih lancar dan terkendali. Adapun media komunikasi internal yang dimanfaatkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

sebagai berikut :

### 1. *WhatsApp Group*

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY juga harus mengikuti tuntutan perkembangan zaman dengan memanfaatkan teknologi untuk mendukung kegiatan berkomunikasi. Penggunaan *WhatsApp Group* khususnya yang dapat mencakup seluruh karyawan. Maka dari itu Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi DIY memanfaatkan *WhatsApp Group* untuk saling berkomunikasi. Dimanfaatkannya *WhatsApp Group* karena Media ini dipandang praktis dan efisien karena memungkinkan komunikasi yang cepat, menyeluruh, dan hampir instan antara anggota tim dalam satu divisi maupun lintas divisi di perusahaan. Setiap divisi umumnya memiliki grup tersendiri, yang memfasilitasi penyebaran dan penerimaan informasi terkait pekerjaan, kebijakan perusahaan, pengumuman penting, serta pertemuan mendadak. Melalui *WhatsApp Group* mereka dapat berkomunikasi dua arah dan saling berkoordinasi mengenai pekerjaannya.

### 2. SRIKANDI

SRIKANDI ini merupakan bentuk digitalisasi dari pemerintah pusat sebagai sistem informasi khususnya pada kearsipan dinamis terintegrasi yang mendukung dalam hal pengelolaan arsip dan tata kelola pemerintahan yang

berbasis elektronik. Yang menjadi target pengguna SRIKANDI ini adalah seluruh Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah. Hadirnya SRIKANDI ini diharapkan dapat memberikan peningkatan terhadap kualitas dan akuntabilitas dalam bidang kearsipan dengan pengelolaan informasi berbasis digital adanya perekaman dengan baik akan memudahkan koordinasi antar pemerintah maupun antar karyawan dilingkungan pemerintahan. Dengan fitur berbagi dokumen, SRIKANDI memungkinkan karyawan untuk bekerja secara kolaboratif, mengurangi hambatan komunikasi antarbidang, dan mempercepat proses kerja. Semua dokumen dinas, termasuk surat masuk, surat keluar, dan laporan, dapat dikelola secara digital. Hal ini memudahkan akses informasi bagi karyawan dan memastikan transparansi dalam administrasi. Dengan fitur berbagi dokumen, SRIKANDI memungkinkan karyawan untuk bekerja secara kolaboratif, mengurangi hambatan komunikasi antarbidang, dan mempercepat proses kerja.

### **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. *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. 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. *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. *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. *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. *Kelima*, program media komunikasi internal. Media komunikasi internal yang dimanfaatkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 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.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Absussamad, Zuchri (2021). Metode Penelitian Kualitatif . CV. Syakir Media Press
- Armstrong, M (2006). A Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page
- Fahmi, Irfan (2016), Perilaku Organisasi Cetakan Ketiga. Alfabeta, Bandung.
- Luthans, F. (2005). Organizational Behavior
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesebelas. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ruslan, Rosady (2012). MANAJEMAN PUBLIC RELATIONS DAN MEDIA KOMUNIKASI Konsepsi dan Aplikasi (Edisi Revisi) Cetakan Kesebelas. PT Raja Grafindo, Jakarta
- Suranto (2018). Komunikasi Organisasi,. Politeknik PPKP, Yogyakarta.