***EMPLOYEE RELATION PT ASDP INDONESIA FERRY (PERSERO) BRANCH OF BAKAUHENI OFFICE IN SUPPORTING OF EMPLOYEE WORKING***

Employee Relation Pada PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Kantor Cabang Bakauheni Dalam Mendukung Semangat Kerja Karyawan

**Apriyana Maharani**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Maharaniapriyana@gmail.com

ABSTRAK

Hubungan antar karyawan dalam suatu perusahaan sangat perlu dijaga, karena hubungan yang buruk dapat mempengaruhi ke lingkungan kerja. seperti terlihat dari persentase absensi karyawan yang naik turun perlu diperhatikan, maka menciptakan suasana kerja yang positif dan rekan kerja yang supportif penting dalam penerapan *employee relations* dalam perusahaan dengan harapan adanya komunikasi dua arah dan keterbukaan antara atasan dan bawahan. sehingga manajemen dan karyawan dapat mengetahui kekurangan satu sama lain sekaligus memiliki satu arah yang sama dalam mencapai target perusahaan .Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif Kualitatif dengan melakukan wawancara, dokumentasi dan observasi Adapun hasil employee Relations yang dijalankan di PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Kantor Cabang Bakauheni terdapat berbagai aktivitas seperti beasiswa pendidikan, pelatihan K3, seminar motivator, Ferryzi ambassador, Ferryzi Talent Development, Ferryzi award, Pengahargaan masa kerja, Pengahargaan Putra-putri karyawan, Rapat manajemen, Mading, RKAC, Senam, Customers Day, PHBI, dan lainnya dan Peran unit kerja SDM & Umum membantu mengumpulkan aspirasi karyawan terhadap hal yang dibutuhkan dalam mendukung semangat kerja karyawan

**Kata kunci**: *Employee Relation*, Karyawan, Semangat Kerja

*ABSTRACT*

*The relationship in a company between employees become a thing that need to be maintained. Because bad relationship can affect the work envirovment. Based on the percentage of employees attendance, the unstable data need to be considered. Hence, to build positive environment and supportive colleagues at work, company need to focus on in the application of Employee relations with goals there are two-way communication that open between the leaders and employees. By this goals management and employees easily to find out the shortcoming of each other in achieving company goals. The method which is used through this research is qualitative approach by interviews, documentations, and observations. The results of employee Relations conducted at PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Bakauheni Branch Office There are various activities such as educational scholarships, K3 training, motivator seminars, Ferryzi ambassador, Ferryzi Talent Development, Ferryzi award, employment period appreciation, Putra Putri employment award, Management meeting, Mading, RKAC, Gymnastics, Customers Day, PHBI, and others. Also, the role of HR & General work units are help to collect employee aspirations The result of this research has found there are various employee relations activities carried by PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Bakauheni and role of HR and General Units by helping to gather the aspiration of the employee in their needs.*

***Keywords : Employee Relation, Employees, Work Spirit***

**Pendahuluan**

Hubungan antar karyawan sangatlah penting untuk dijaga ,langkah awal untuk menjalin hubungan dapat dilakukan melalui komunikasi, tanpa komunikasi seseorang pun tidak mampu membangun suatu hubungan yang baik begitupun didalam suatu perusahaan dan komunikasi adalah kunci kelancaran dalam hubungan, dengan buruk komunikasi yang ada akan mempengaruhi manajemen karena dapat memunculkan permasalahan-permasalahan didalam perusaha an. Majunya perusahaan tidak terlepas dari kuatnya manajemen dan kinerja dari karyawan yang semangat dan mendukung kemajuan perusahaan seperti PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) sebagai perusahaan dengan jumlah kapal ferry terbesar di Indonesia bahkan di dunia[[1]](#footnote-1). PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) salah satu perusahaan yang bergerak dalam penyeberangan transportasi laut dibawah naungan BUMN yang dan memiliki 36 rute Pelabuhan. Perusahaan tentu memastikan hubungan dan komunikasi yang baik dengan karyawan untuk terus mendorong pertumbuhan perusahaan dan juga jika berdasarkan data dari *annual report* (Laporan Tahunan 2021) jumlah karyawannya mengalami peningkatan 0,01% dibanding tahun sebelumnya yaitu dari 4.537 orang menjadi 4.589 karyawan, yang tersebar di beberapa cabang di Indonesia. dengan (93,53 % laki-laki dan 6,47% perempuan[[2]](#footnote-2)). Untuk mengelola karyawan sebanyak itu tentu manajemen pusat perlu berkoordinasi dengan Humas ataupun SDM dari setiap kantor cabang untuk menjaga kualitas dan kesejahteraan karyawannya.

Karena ASDP merupakan perusahaan yang memberikan pelayanan sehingga mereka memiliki focus memberdayakan karyawan agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik, salah satunya di ASDP Bakauheni yang merupakan kantor cabang utama berperan sebagai operator sehingga menjadi acuan dan mempunyai kendali yang lebih tinggi dalam Pelabuhan Bakauheni dibanding perusahaan penyeberangan lainnya. Karena juga memiliki tanggungjawab sebagai pemelihara dan perawatan pelabuhan bakauheni. Selain itu ASDP cabang Bakauheni berada di Lampung sebagai salah satu

Pelabuhan teraktif atau tersibuk di Indonesia yang menyambungkan Pulau Jawa dan Pulau Sumatera, dan memiliki fasilitas yang lebih lengkap dan mempunyai luas Pelabuhan lebih besar. Sehingga kualitas karyawannya di kantor cabang ini sangat diperhatikan.

 Namun tidak dapat dihindari jika dalam perusahaan tentu terjadinya permasalahan internal yang dirasakan terutama terkait kinerja karyawan yang kurang maksimal yaitu disiplin jam kerja yang mana karyawan datang tidak tepat waktu atau menghilang dari ruangan disaat jam kerja, hubungan dan komunikasi yang kurang baik, kurang adanya diskusi dan keterbukaan ,ketidak aktifan partisipasi karyawan terhadap aktivitas atau agenda yang diselenggarakan perusaha an, hingga kurangnya kesadaran terkait tanggung jawabnya lain hal ini pun dapat menjadi pemicu konflik internal. Berdasarkan data dan informasi yang diterima persentase terkait tingkat frekuensi absen karyawan ASDP Cabang bakauheni di tahun 2019-2020 terdapat mengalami naik turun setiap bulannya yaitu:

Diagram 1.1 Jumlah Absen Karyawan PT.ASDP Indonesia Ferry (Persero) Kantor Cabang Bakauheni

(Sumber data Kantor ASDP Cabang Bakauheni )

Dari diagram diatas hal tersebut menjadi perhatian perusahaan terkait absensi karyawan yang tidak stabil, lalu mulai tahun 2022 hingga sekarang sudah beralih dengan sistem absen digital terkadang masih ada yang absen lewat di jam kerjanya, berikut jadwal kerja di ASDP Bakauheni

Dalam mengatasi permasalah an internal, perusaha an dapat menerapkan aktivitas *employee relations* untuk dapat menciptakan kedisiplinan dan , kedekatan hubungan dan komunikasi yang baik antar karyawan dan manajemn. Karena karyawan adalah sumber daya manusia yang perlu diperhatikan dalam perusahaan bahkan karyawan dianggap sebagai aset, sebab apabila karyawan tidak dipedulikan akan berdampak pada hasil kerjanya yang dapat mempengaruhi perusahaan. Sebab Maju mundurnya sebuah perusahaan bergantung terhadap kondisi manajemen dan kerja karyawan.

adanya aktivitas *Employee Relations* atau hubungan karyawan merupakan strategi atau upaya perusahaan untuk membangun komunikasi yang efektif antar sesama karyawan maupun kepada manajemen atau pimpinan, dengan tujuan adanya hubungan yang harmonis, kerja sama tim yang baik, karyawan taat aturan hingga dapat meningkatkan sikap loyalitas

berada di perusahaan ternama dengan gaji yang mencukupi bukanlah jaminan seseorang untuk mampu bertahan bekerja, karena kesehatan fisik dan mental menjadi utama, jika lingkungan kantor sangat berpengaruh.

seorang humas penting menjaga kesejahteraan karyawan. Adanya keberadaan humas sebagai praktisi yang profesional sebagai perantara untuk dapat menanam kan sikap keterbukaan, bekerjasama, saling membantu dan menguntungkan satu sama lain dan dapat bersaing secara sehat sehingga karyawan dapat merasakan diperhatikan dan puas.

Setiap instansi atau organisasi pasti memiliki kebijakan dan strategi tersendiri bagi kebaikan karyawannya salah satunya melalui aktivitas *employee relation*, banyak diterapkan di berbagai instansi karena sebagai bentuk dukungan dan kepedulian atasan kepada bawahannya. Lalu jika berdasarkan dari tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan asdp bakauheni dapat terlihat dari *engagement employee* yang mengalami peningkatan 3 tahun terakhir yaitu 2020 : 3,98 % , 2021: 4,01 %, 2022 : 4,12%.

Hal ini menunjukkan jika terdapat kenaikan rasa kepuasan yang diperoleh dari hasil survei pada karyawan yang secara diatas secara tidak langsung adanya pandang an baik karyawan terhadap perusahaan sehingga mereka memberikan respon baik karyawan terhadap perusahaan. Karena adanya hubungan karyawan yang baik secara tidak langsung akan terbentuk

komunikasi dan interaksi antar karyawan maupun kepada pimpinan, dengan demikian dapat tercipta lingkungan kerja yang positif nyaman dan adanya kesejahteraan bagi karyawan, Berdasarkan hal-hal yang disampaikan di atas, peneliti tertarik untuk memahami lebih jauh aktivitas Employee Relations di PT.ASDP Indonesia Ferry di kantor Cabang Bakauheni yang sudah dijalankan yang dirasakan oleh karyawan dari aktivitas yang dilaksanakan.

**Permasalahan dan Tujuan Kajian**

Dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari permasalahan internal yang kadangkali dirasakan Di mana permasalahan internal itu tidak bisa di biarkan karena dapat mengganggu hubungan dan lingkungan perusahaan sehingga dalam penelitian ini untuk menjelaskan apa saja program-program employee relations yang dijalankan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Kantor Cabang Bakauheni dalam membangun hubungan antar karyawan dan sikap disiplin pada karyawan sehingga membentuk lingkungan kerja yang positif. Maka tujuannya untuk mengetahui aktivitas employee relation pada oleh PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Kantor Cabang Bakauheni dalam mendukung semangat kerja karyawan.

**Landasan Teori**

Makna Public Relations didefinisikan oleh beberapa ahli, maka jika Menurut Rosady Ruslan makna *Public relations* berbunyi jika *Public Relations* merupakan fungsi manajemen yang khusus dan mendukung Pembinaan, pemeliharaa n jalan bersama antara organisasi dengan publiknya, menyangkut kegiatan komunikasi, pengertian, penerimaan dan Kerjasama. Melibat kan manajemen untuk dapat merespon opini public, mendukung manajemen dalam mengikuti dan memanfaatkan perubahan secara efektif. Bertindak sebagai sistem peringatan awal dalam mengantisi pasi kecenderungan penggunaan penelitian serta. Konsep *Employee Relations* atau Hubungan karyawan dapat disebut juga sebagai Publik Internal yang merupakan bagian dari Public Relation, *Employee relation* ini sebuah hubungan internal yang ada pada perusahaan atau organisasi. Menurut Cutlip dan Center yang dikutip oleh Rosady Ruslan Employee relations disebut juga sebagai publik internal adalah sekelompok orang yang bekerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan yaitu karyawan,

Pengertian lainnya yang disampaikan oleh Cutlip dan Center yaitu jika employee relations merupakan sebagai kelompok yang bekerja disuatu perusahaan yang jelas baik secara fungsional, organisasi maupun bidang Teknik dan jenis tugas yang dihadapi yang maksudnya bekerja dikendalikan oleh pihak manajemen perusahaan. Kemudian Menurut Frank Jefkins dalam bukunya Public Relations disempurna kan oleh Daniel Yadin Jika PR Internal sama pentingnya seperti PR Eksternal. Diibaratkan seperti mata uang, karena sama besarnya memberi kontribusi seperti yang dilakukan PR Eksternal. aspek penting dalam kemajuan dan kesuksesan perusahaan adalah karyawan, maka karyawan sebagai public internal hal penting yang perlu diperhatikan. Karena sebelum mem- perhatikan public eksternal yang internal atau pihak-pihak yang akan berkontribusi pada perusahaan mereka perlu di prioritaskan oleh perusahaan. Sebagaimana konsep *employee relations* yang disampaikan Ruslan jika employee relations dapat diterapkan dalam beberapa program yang mendukung karyawan:

1. Program Pendidikan dan pelatihan

Adalah program yang ditujukan untuk karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan nilai kualitas yang dimiliki karyawan. Pada program ini dapat dilakukan dengan mengikuti pendidikan diluar perusahaan seperti menempuh ilmu di perguruan tinggi atau sertifikasi keahlian di suatu akademi,

1. Program Motivasi Kerja Berprestasi

Adalah program yang diselenggarakan perusahaan bukan hanya sekedar pelatihan pelatihan ini juga untuk menanamkan etos kerja dan motivasi dalam diri yang dapat mendorong produktivitas serta menimbulkan rasa setia pada perusahaan sehingga karyawan dapat disiplin, patuh pada aturan-aturan yang berlaku diperusahaan, dan dapat menciptakan lingkung an kerja yang positif Dengan begitu secara tidak langsung dapat mendorong karyawan untuk dapat mencapai target atau tujuan perusahaan, maka itu program ini juga disebut sebagai *Achievement Motivation Training*.

1. Program Award

adalah Program yang diselenggarakan sebagai bentuk pujian dan menghargai terhadap karyawan atas kinerja dan yang luar biasa selama di perusahaan sehingga karyawan dapat merasa diakui keberadaannya dan semakin puas pada pekerjaannya. penghargaan atau award ini dapat diberikan dalam beberapa kategori dan yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan itu beragam dapat berupa sertifikat penghargaan, dana, promosi naik jabatan ataupun bentuk penghargaan lainnya.

1. Program Special Event

kegiatan acara khusus adalah untuk dapat memuaskan para karyawan dengan perusahaan membuat suatu perayaan atau acara di waktu dan tempat yang telah tentukan, yang dilaksanakan di hari-hari istimewa yang memiliki arti atau maksud tertentu. Special event ini tidak hanya sebagai kegiatan dalam memperingati suatu peristiwa atau peresmian, namun juga kegiatan yang menyenangkan. Tujuan diadakan program ini untuk dapat meningkatkan kedekatan dan membentuk hubungan yang istimewa karena karyawan dan pimpinan dapat makin mengenal satu sama lain

1. Program Media Komunikasi Internal

adalah program yang dibuat perusahaan yang diperuntukan bagi publik internal perusahaan yaitu karyawan dan manajemen dalam membantu sistem berkomu nikasi dan akses informasi terkait pesan atau berita antar sesama. . Bentuk Program ini dapat dilakukan secara offline maupun online Sehingga dalam program ini diharapkan seluruh karyawan dan pimpinan dapat mengakses media komunikasi internal tersebut.

Karyawan adalah sekumpulan individu yang berada di suatu tempat yang bekerja untuk perusahaan atau organisasi dan akan mendapatkan bayarannya sesuai dengan kerja yang telah dilakukan. jika menurut Ruslan dalam buku bukunya Manajemen Public Relations & Media Komunikasi (Konsepsi dan Aplikasi). Karyawan adalah aset cukup penting dalam perusahaan. karena pada realitanya karyawan erat berhubungan dengan status atau kedudukan yang saling berbeda antara satu orang dengan lainnya. yang berarti mempunyai perbedaan

**Metode Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. yang mana dalam penelitian ini berjudul Employee Relations Pada Indonesia Ferry (Persero) Kantor Cabang Bakauheni dalam mendukung semangat kerja karyawan, Dalam proses pengambil an data penulis melakukan wawancara semi struktur dengan tiga narasumber, kemudian melalui observasi, data pendukung dan juga dokumentasi untuk menggambarkan lebih jelas terkait program employee relations. Setelah memperoleh data penulis menganalisis data, membuang data yang tidak diperlukan lalu menarik hasil penelitian dan kesimpulan.

**Hasil Kajian**

PT ASDP Indonesia Ferry Kantor Cabang Bakauheni memiliki 155 Karyawan yang terbagi antara darat dan laut, jumlah karyawan yang tidak sedikit tentu tidak terlepas dari masalah-masalah yang berkaitan dengan karyawan, yang dapat mengganggu kondisi perusahaan. Maka dari itu adanya hubungan antara karyawan sangat penting, sehingga kegiatan public internal ini menjadi upaya bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawannya sekaligus dalam menjaga kebersamaan dan membuat karyawan puas terhadap pekerjaannya karena dalam public relations, seorang humas berfungsi sebagai peranan backup management yang mana melakukan perencanaan, pengkordinasian yang baik, pelaksanaan hingga mengontro dengan melakukan pengawasan pada perusahaan dan juga sumber daya manusia yang ada. Employee relation merupakan bagian dari publik internal perusahaan dansebuah aktivitas yang dilakukan untuk membangun hubungan dan komunikasi yang baik antar karyawan maupun kepada manajemen dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kegiatan employee relations ini umumnya dijalankan oleh bidang kehumasan namun di ASDP cabang Bakauheni fungsi ini dijalankan oleh unit SDM & UMUM dan terdapat humas di dalamnya dengan begitu bidang SDM & Umum ini yang menjadi wadah dan perantara antara pusat dan cabang bakauheni dalam mengelola karyawan-karyawannya. jika aktivitas employee relations di ASDP sudah dijalankan sejak lama dan dapat dikatakan efektif sebab hampir setiap program dilaksanakan setiap tahunnya termasuk di cabang bakauheni. Bahkan seiring berjalannya waktu program-program yang dapat mendukung aktivitas dan perkembangan karyawan pun juga bertambah sehingga program *employee relations* yang dijalankan tidak hanya berpaku yang sudah ada.

Program-program yang dijalan kan oleh ASDP tidak seluruhnya diatur oleh kantor pusat, namun cabang diberikan hak untuk mengkonsepkan atau memberi usul setiap kegiatan untuk karyawan yang dapat mendukung perkembangan sumber daya manusia di cabangnya sesuai kebutuhan, masing-masing Unit atau divisi akan membuat usulan program yang kemudian dikumpul kan oleh bidang SDM dan kemudian program tersebut dikirim ke Pusat. Sehingga kantor pusat bagian Pengelola SDM & Umum itu akan menerima rancangannya untuk disetujui atau tidak konsep program yang direncanakan oleh ASDP cabang Bakauheni. Maka dalam menciptakan hubungan yang baik kegiatan employee relations dapat dilakukan melalui dari 5 program employee relations yang disesuaikan dengan konsep employee relations menurut Rosady Ruslan sebagai berikut:

1. Program Pendidikan dan Pelatihan

Suatu program yang dipersiapkan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) dengan memberikan beasiswa pendidikan S1 dan S2 dan Pelatihan K3. Dalam mendukung perkembangan kualitas kinerja dari karyawan -karyawan untuk menjadi lebih baik lagi sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam memajukan perusahaan. Sebagai mana sesuai dengan tujuan dari ASDP dalam memberikan program ini untuk karyawannya selain untuk mengembangkan potensi dalam diri masing-masing karyawan namun juga untuk menambah pengetahuan sekaligus mendorong dalam pembentukan sikap dan keterampilan sebagaimana yang disampaikan oleh narasumber.

Kesempatan pembiayaan Pendidikan melalui program beasiswa yang dibuka dan juga pelaksanaan training-training untuk dapat diikuti oleh karyawan nya. Karena bagi mereka program Pendidikan dan pelatihan merupakan hal penting untuk membuat karyawan memiliki perfoma kerja yang unggul dan pembentukan karakter untuk melahirkan karyawan yang memiliki kredibilitas, dengan itu dirancangnya program ini disesuaikan dengan kebutuhan dari karyawan maupun divisi kerja dan dipersiapkan dengan matang.

1. Program Motivasi Kerja Berprestasi

Program motivasi kerja berprestasi adalah program yang dapat mendorong karyawan untuk berprestasi atau memiliki suatu pencapaian melalui kegiatan atau pelatihan yang diselenggarakan perusahaan yang dapat memberik an motivasi-motivasi terhadap seluruh karyawan di berbagai level yaitu mulai dari atasan hingga staff, di ASDP Adapun program-program ke arah motivasi kerja berprestasi yang diikuti oleh cabang-cabang termasuk di kantor Cabang Bakauheni yaitu ada, *Ferryzian Talent Development, Ferryzi Ambassador dan seminar motivator* yang mana program ini berbeda dengan program Pendidikan dan pelatihan sebelum nya karena disini karyawan tidak hanya belajar untuk mengembang kan diri namun mereka dapat memperoleh hal lebih seperti naik jabatan ataupun memperoleh gelar baru sebagai pencapaiannya. selain itu tidak hanya berfokus pada tugas dan tanggungjawab sebagai karyawan di kantor pada umumnya namun mereka juga mendapat tugas lain dan mendorong jiwa kerjanya untuk lebih peduli terhadap lingkungan perusahaan dan sesama rekan kerja

Hal ini sesuai dengan konsep yang disampaikan oleh Rosady Ruslan jika program motivasi kerja berprestasi ini tidak hanya mengembangkan potensi seorang karyawan namun juga mendorong karyawan untuk patuh terhadap perusahaan dan menimbulkan rasa setia, disiplin. Layaknya seperti Ferrizy Ambassador yang telah terpilih mereka bertugas untuk mengecek kerapian dan kedisiplin an karyawan kantor dan menjadi contoh yang baik. Kemudian dari Ferryzian Talent Development dimana level atasan di perusahaan dilatih karakternya untuk dapat melahirkan seorang pemimpin yang bijaksana.

1. Program Program Penghargaan

Program penghargaan yang diselenggarakan suatu perusaha an untuk memberikan apresiasi kepada para karyawannya yang telah berjasa bagi perusahaaan. Maka di PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) terdapat beberapa penghargaan yang tergabung dalam program *Ferryzian Award* yaitu terdapat beberapa nominasi didalamnya seperti ada *best employee, best hero* nominasi perawatan kapal atau sistem Pelabuhan dan lainnya. Selain itu terdapat Penghargaan Masa Kerja karyawan, hingga Penghargaan untuk Putra Putri karyawan yang berprestasi.

Tujuan lain dari pemberian award ini sebagai bentuk perhatian kepada karyawan dengan begitu mereka dapat merasa lebih dihargai atas keberadaannya dan usahanya serta puas terhadap pekerjaan nya, selain itu dari penghargaan yang diberikan dapat memberik an dorongan semangat dan motivasi bagi karyawan lainnya, sehingga dapat ber kompetisi satu sama lain dengan menunjukkan kinerja nya yang baik tanpa menjatuh kan rekan kerja. Oleh karena itu program penghargaan ini sebagai bukti jika perusahaan maupun manajemen sangat menghargai setiap pekerja yang berada di dalamnya demi mensejahterakan kehidupan lingkungan kerja yang positif.

1. Program Special Event

Program khusus yang memang sengaja dilakukan di luar kegiatan kantor sehari-hari. jika di PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni terdapat beberapa program khusus yang dijalankan yaitu ada Hari Nasional seperti upacara HUT RI yang dilaksanakan setiap 17 agustus, PHBI (Peringatan Hari Besar Islam), Customers Day atau hari pelanggan dan juga RKAC. kegiatan-kegiatan tersebut dilaku kan diluar jam kerja normal dan kegiatan tersebut hampir setiap tahun dilaksanakan serta hanya sekali dalam setahun. Selain itu juga dari kegiatan ini setiap karyawan dari berbagai level bisa bertemu satu sama lain sehingga memungkinkan terjadi interaksi dan komunikasi sesama karyaw an. Karena sebagaimana maksud dari program special event ini sesuai dengan konsep yang disampaikan Rosady Ruslan apabila selain untuk menyatukan karyawan namun juga dapat mendekatkan rasa kedekatan atau keakraban antar sesama karyawan dan juga pimpinan.

1. Program Media Komunikasi Internal.

Dalam employee relations terdapat program media komunikasi internal yang berisikan pesan dan informasi terkait pekerjaan ataupun urusan perusahaan. Di PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni memiliki cara atau kegiatan untuk komunikasi internal karyawan yaitu melalui pertemuan offline dengan mengadakan Coffee Morning, Rapat manajemen dan senam pertemuan ini menjadi perantara komunikasi antar karyawan baik dari atasan hingga staf nya bahkan turut mengundang stakeholder perusahaan, sehingga adanya keterbukaan satu sama lain sekaligus dapat membangun kepercayaan dan hubungan yang lebih baik serta menghindari adanya konflik ataupun *miss communication.*

Selain lisan terdapat komunikasi tertulis melalui majalah dinding atau papan pengumuman yang berisikan informasi-informasi yang ditempel dan membantu memudahkan karyawan mengetahui suatu informasi namun media komunikasi internal. Hal ini sesuai dengan konsep yang disampaikan Rosady Ruslan jika program ini dapat melalui majalah dinding ataupun majalah perusahaan. Selain media komunikasi offline di era serba digital Karyawan ASDP Cabang Bakauheni pun mempunyai grup komunikasi di media Whatsapp sehingga interaksi dan komunikasi pun dapat tetap berjalan meskipun tidak secara tatap muka.

Program media internal ini dalam ilmu komunikasi berfungsi sebagai media komunikasi perantara baik secara eksternal dan internal dalam menyampaikan pesan informasi dan berita yang dapat berupa foto, teks dan juga audiovideo, selain itu juga menjadi media komunikasi karyaw an yang tidak hanya sekedar urusann pekerjaan namun bisa berupa ucapan selamat ulang tahun, kabar atau suatu kabar duka.

Dari pemaparan hasil data yang ditemukan peneliti jika di PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Kantor Cabang Bakauheni untuk menunjang semangat dan produktivitas mereka ikut aktif program-program yang disediakan pusat dan rancangan dari kantor cabang sendiri, hal ini sesuai dengan konsep yang dikemukakan Rosady Ruslan jika employee relations dapat dijalankan dalam berbagai macam aktivitas dan program, yang mana tentu didalamnya ada benefit yang diperoleh bagi karyawan maupun perusahaan yaitu upaya membangun kedekatan dimana terjadi moment karyawan dapat bertemu satu sama lain. Karena berdasarkan wawancara peneliti dengan narasumber hal yang dirasakan program sudah berjalan namun partisipasinya masih kurang maka belum sepenuhnya efektif namun dengan kekonsistenan terlaksananya program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan komunikasi yang lebih baik dan kedisiplinan terhadap karyawan.

 **Kesimpulan**

Berdasarkan data dari penelitian mengenai *Employee Relations* Pada PT ASDP Indonesia Ferry Kantor Cabang Bakauheni Dalam Mendukung Semangat Kerja Karyawan maka dapat ditarik kesimpulan. Jika Di PT ASDP Indonesia Ferry Kantor Cabang Bakauheni sudah menerapkan aktivitas *employee relation* dengan melalui pelaksanaan program-program yang mendukung. Dengan pola komunikasi dari bawahan ke atasan dan sebalik maka program-program tersebut tidak sepenuhnya ditentukan pusat, namun dari setiap unit kerja diberi kesempatan untuk merancang programnya sendiri sesuai kebutuhan karyawan ASDP di kantor Cabang Bakauheni.

Dari hasil penelitian terdapat 17 Program, namun belum berjalan secara sempurna karena masih kurangnya partisipasi karyawan. Meskipun begitu kegiatan *employee relations* di PT ASDP Indonesia Ferry Persero Kantor Cabang Bakauheni ini sudah dianggap efektif karena melihat program yang terus berjalan setiap tahun dan juga adanya kebaruan di tahun berikutnya. serta karyawanpun dapat merasakan benefit yang diterima, maka terlihat dari grafik kepuasan karyawan mengalami peningkatan setiap tahunnya Karena aktivitas yang diselenggarakan tidak selalu terkait pekerjaan namun juga terdapat hal-hal yang menyenangkan sebagai upaya mendorong semangat kepada karyawan

**Daftar Pustaka**

Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif.* CV.Syakir Media Press.

Cutlip,Scott,Et.al (2009). *Effective Public Relations Edisi Kesembilan.* Jakarta: PT. Gelora Aksara Partama.

Jefkins, F. (2003). *Public Relations Edisi Kelima.* Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

Matthew B, M. A. (1992). *Analisis Data Kualitatif.* Jakarta: Universitas Indonesia.

Morissan, M. (2008). *Manajemen Public Relations: Strategi Menjadi Humas Profesional.* Prenada Media Group.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima.* PT.Raja Grafindo Persada.

Ruslan,R. (2017). *Manajemen Publik Relations & Media Komunikasi : Konsepsi dan Aplikasi.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Saputra, W dan Nasrullah, R. (2011). *Public Relations 2.0 : Teori dan Praktik Public Relations di Era Cyber 1010.* Gramata Publishing.

Soemingrat, S dan Ardianto, E (2016). *Dasar-Dasar Public Relations.* PT.Remaja Rosdakarya.

Herpridjihan, S.B., & Utami, L.S.S. (2020). Analisis Employee Relations Melalui Training Dalam Membangun Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Teknik Pt. Pelita Air Service) . *prologia*, 303-309.

Hidayat, P. Sufa, S.A., & Ratnasari, E. (2021). Peran Departemen Human Resources Development Dalam Aktivitas Employee Relations Pada Bisnis Keluarga. *Jurnal Spektrum Komunikasi*, 45-66.

Ishaya.S.R. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama di Jakarta Selatan . *Jurnal Lentera Bisnis*, 94-107.

Jaya, A. (2020). Strategi Employee Relations Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Citra Pada Pt Asdp Indonesia Ferry (Persero). *Jurnal Ilmiah Marsitek*, 114-120.

Kurniawan, B., Zulher, Z., & Azhari, A. (2021). The Effect Of Motivation On Employee Satisfaction Pt Coca Cola Official Distributor Pekanbaru. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 101-108.

Monika,L, (2018). Implementasi Employee Relations Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Pt Pln Area Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (Jom) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1-14.

Nurlita, I., Ganefwati,R., & Winarno, A.A.T. (2023). Iklim Komunikasi Pt Kai (Persero) Daop 8 Surabaya Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Kegiatan Employee Relations. *Intelektual (E-Journal Administrasi Publik Dan Ilmu Komunikasi*, 74-82.

Utami, A. G. (2019). Aktivitas Employee Relations Pt. Holcim Indonesia Pabrik Cilacap (Studi Deskriptif Kualitatif Aktivitas Employee Relations Di Pt. Holcim Indonesia Pabrik Cilacap Untuk Meningkatkan Citra Positif Perusahaan). *Skripsi Univeristas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta*.

Alamsyah, E.I, . (2022). *Lewat akuisisi*, A*SDP Kukuhkan Sebagai Pemilik Armada Ferry Terbesar r*<https://ekonomi.republika.co.id/berita/r8oo6b349/lewat-akuisisi-asdp-kukuhkan-sebagai-pemilik-armada-ferry-terbesar> . diakses 20 November 2023

Karnandi, A (2022). Survei: 84% Pekerja RI Berencanan Resign 6 Bulan ke Depan. DataIndonesia.id. <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/survei-84-pekerja-ri-berencana-resign-6-bulan-ke-depan> diakses 31 oktober 2023

Purwadhika Digital Technology School. (2021). *Resign Besar-Besaran Diprediksi Akan Terjadi di Tahun 2021, ini penyebabnya*! <https://www.linkedin.com/pulse/resign-besar-besaran-diprediksi-akan-terjadi-di-tahun-?utm_source=share&utm_medium=member_ios&utm_campaign=share_via> diakses 31 oktober 2023

Tonggak Sejarah ASDP Indonesia Ferry. <https://www.asdp.id/tonggak-sejarah> diakses 1 oktober 2023

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan <https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf>. diakses 31 oktober 2023

1. Lewat akuisisi, ASDP Kukuhkan Sebagai Pemilik Armada Ferry Terbesar. (2022). <https://ekonomi.republika.co.id/berita/r8oo6b349/lewat-akuisisi-asdp-kukuhkan-sebagai-pemilik-armada-ferry-terbesar> . Diakses 20 November 2023, Pukul 15.24 WIB. [↑](#footnote-ref-1)
2. Laporan tahunan 2021 -Annual Report <https://www.asdp.id/storage/uploads/laporankeuangan/2021.pdf> diakses 28 oktober 2023, pukul 22.47 WIB [↑](#footnote-ref-2)