

Jurnal
Ilmiah
Sosial

ISSN: 1410 4547

Caritas pro Serviam

<http://asmistmaria.ac.id/wp/jurnal-charitas-pro-serviam>

EDISI XXXII
JULI 2016

- Motivasi Berprestasi Mahasiswa Tingkat Pertama Program Studi Sekretari
ASMI Santa Maria Yogyakarta
P. Tri Anung Sutanto
- Penerapan Komunikasi Karyawan Di Konveksi Readers Wedi Klaten
Agnes Erna Wantyastuti
- Improving Secretary Students' Speaking Competence through Cooperative Project-Based
Learning
Kristina Wasiyati
- English Complex Noun Phrases: A Study of Nominalization in English Scientific Text
Yohanes Marjono
- Revitalisasi Fungsi Kantor Sebagai Pusat Informasi : Kajian Implementasi di Perguruan
Tinggi
Lukas Dwiantara
- Komunikasi Efektif Sekretaris Pimpinan dalam Peran Strategis Pengambilan Keputusan
Pimpinan Kantor
Parjo Henricus
- Pembangunan Pengelolaan Komunikasi Internal Kampus
Yulius Pribadi
- Peran Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan
Sutrisno
- Kejahatan dan Penderitaan : Tinjauan Filosofis dan Teologis
Paulus Glorie Pamungkas
- Strategi Integrasi Nasional Dalam Masyarakat Majemuk
Mateus Susanto

ASMI SANTA MARIA
YOGYAKARTA



PENERAPAN KOMUNIKASI KARYAWAN DI KONVEKSI READERS WEDI KLATEN

Abstact

The key of success a company is determined by many things, one of them is the employee. The employee is constitute of an aset and company capital to reach company goal. Therefore, it is expented by employee communication that is involved well will help to bring into reality this company goal.

The communication of employee is held to the three ways. There are up, bottom, and in a row. That communication is done by principle that management should be aware to give oral information and written information with using message which be able to receive each other. The media in communication must be used in order that message is able to receive in a effective manner for the employee and the other way.

This research is done in Wedi Klaten Readers Convection. That convection is as family company which applies employee communication in order to defend existence this Readers Convection because of many competitions in Klaten.

Key word: employee communication, up communication, bottom communication and in a row communication, principle communication, media communication

A. PENDAHULUAN

Pendirian suatu perusahaan baik profit maupun non profit pastilah mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Perusahaan profit berupaya untuk mencari keuntungan yang sebesar-besarnya. Guna mencapai tujuan tersebut banyak cara yang bisa dilakukan perusahaan, salah satunya melalui sumber daya manusia atau tenaga kerjanya/karyawannya.

Karyawan suatu perusahaan merupakan aset dan modal yang paling penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan merupakan ujung tombak terdepan dari perusahaan karena tanpa karyawan perusahaan tidak akan berproduksi sesuai dengan jumlah dan omzet yang diinginkan. Untuk itu, dibutuhkan karyawan yang berkualitas serta mempunyai loyalitas dan rasa memiliki perusahaan yang tinggi sehingga dengan kondisi apapun karyawan bisa tetap bekerja dan tidak mudah tergoda untuk pindah ke perusahaan lain.

Mempertahankan karyawan yang berkualitas dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan serta mampu menghadapi persaingan dengan perusahaan lain, apalagi kalau ditunjang dengan loyalitas yang tinggi. Banyak cara yang ditempuh untuk mempertahankan karyawan tersebut, salah satunya melalui komunikasi karyawan. Permasalahan gaji, fasilitas dan tunjangan karyawan yang terbatas kadangkala tidak menjadi pertimbangan utama apabila perusahaan mampu mengelola komunikasi dengan karyawan secara baik.

Komunikasi karyawan yang baik akan meminimalkan segala bentuk kesalahpahaman sehingga akhirnya berdampak pada produktivitas kerja. Oleh karena itu, segala bentuk informasi dan kebijakan dari perusahaan harus disampaikan kepada karyawan dengan transparan. Moore (2005) berpendapat kegagalan dalam menyajikan informasi kepada karyawan tentang kebijakan dan perkembangan perusahaan yang mempengaruhi kepentingannya, akan menimbulkan kesalahpahaman, desas desus palsu dan kecaman. Apabila tidak diberikan informasi tentang hal seperti itu, maka karyawan akan membuat asumsi sendiri, yang mungkin salah, atau mereka akan mendengarkan sumber dari luar, yang mungkin memberikan informasi tidak tepat. Para karyawan juga ingin menyatakan pendapatnya kepada manajemen tentang pekerjaan, kondisi pekerjaan dan hal-hal lain yang memengaruhi kepentingannya. Pelaksanaan komunikasi dua arah yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengajukan pertanyaan dan memberikan usulan kepada manajemen adalah sangat penting.

Komunikasi karyawan dibutuhkan untuk perusahaan dengan level tinggi, dalam arti bertaraf nasional dan internasional sampai perusahaan level regional hingga perusahaan keluarga. Bagi perusahaan besar dengan teknologi informasi yang canggih, komunikasi karyawan bersifat sangat kompleks dan menggunakan media yang sangat beragam. Bagi perusahaan skala kecil, dengan keterbatasan teknologi, komunikasi karyawan tetaplah penting walaupun bentuknya lebih sederhana dan medianya tidak banyak.

Konveksi Readers Wedi Klaten sebagai perusahaan berskala kecil juga tidak luput dari usahanya untuk mempertahankan karyawannya. Komunikasi dengan karyawan dilakukan dengan bentuk dan media yang lebih sederhana. Beberapa alasan mendasari penulis untuk mengangkat topik komunikasi

karyawan dan memilih Konveksi Readers di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten sebagai lokasi penelitian. Alasan tersebut adalah :

1. Perusahaan tersebut menganggap komunikasi karyawan merupakan alasan perusahaan tersebut tetap eksis walaupun banyak usaha sejenis yang menjamur di daerah tersebut
2. Kecamatan Wedi merupakan sentral konveksi pakaian jadi dengan rata-rata berskala kecil sehingga mereka berlomba-lomba untuk bersaing merebut konsumen
3. Karyawan di Konveksi Readers rata-rata telah bekerja lebih dari 10 tahun, bahkan banyak yang sudah lebih dari 20 tahun

Berdasarkan gambaran tersebut maka penulis tertarik untuk mengkaji Bagaimanakah Penerapan Komunikasi Karyawan di Konveksi Readers Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten?

B. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Komunikasi Karyawan

Komunikasi pada dasarnya dibagi menjadi komunikasi eksternal dan komunikasi internal. Dalam tulisan ini komunikasi lebih ditekankan pada komunikasi internal khususnya komunikasi dengan karyawan. Jefkin (2004: 195) menyebutkan komunikasi karyawan atau *employee communications* dengan komunikasi internal. Beberapa pengertian komunikasi karyawan atau komunikasi internal adalah:

- a. Komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor atau organisasi. Komunikasi ini bisa terjadi antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan, dan atasan dengan atasan (<http://30aprilani.blogspot.com/2012/12/pengertian-komunikasi-komunikasi.html>)
- b. Pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi, dalam struktur lengkap yang khas disertai pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan/organisasi, sehingga pekerjaan dapat berjalan (<http://nainarizna.blogspot.com/2012/07/tinjauan-komunikasi-interpersonal-antar.html>)

- c. Pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu organisasi atau instansi yang menyebabkan terwujudnya organisasi tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam suatu organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (Effendy 2002:122)
- d. Hubungan yang berlangsung antara pimpinan organisasi atau perusahaan dengan para karyawan baik secara vertikal, horizontal maupun secara diagonal yang terikat dengan hubungan formal yang berlangsung dalam organisasi/perusahaan (Wursanto, 2006: 145)

Jefkin selanjutnya mengklasifikasikan komunikasi karyawan menjadi tiga wujud yaitu :

- a. Komunikasi ke bawah yaitu dari pihak manajemen atau pimpinan perusahaan kepada para karyawan
- b. Komunikasi ke atas yaitu dari pihak karyawan ke manajemen atau pimpinan perusahaan
- c. Komunikasi sejajar yaitu komunikasi yang berlangsung antar karyawan.

Berdasarkan gambaran di atas maka komunikasi karyawan diartikan sebagai pertukaran gagasan antara karyawan dengan pimpinan atau sebaliknya perusahaan melalui bentuk komunikasi ke atas, ke bawah atau sejajar dengan tujuan agar pekerjaan dalam perusahaan dapat dilaksanakan dengan lancar

2. Fungsi Komunikasi Karyawan

Komunikasi karyawan sangatlah berfungsi, baik dari sisi perusahaan maupun sisi karyawan. Harapannya dengan berfungsinya komunikasi karyawan maka tujuan perusahaan dan kepuasan karyawan bisa terwujud. Fungsi dari komunikasi karyawan menurut Moore (2005: 358) adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyatakan pendapatnya tentang masalah yang berkaitan dengan tugasnya serta manajemen dan kebijakan perusahaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Wursanto (2006: 24), fungsi komunikasi di lingkungan kantor antara pimpinan dengan karyawan dapat dilihat dari 3 dimensinya :

a. *Downward communication*

- 1) Pemberian atau penyimpanan instruksi kerja;
- 2) Penjelasan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas perlu untuk dilaksanakan;
- 3) Penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku;
- 4) Pemberian motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

b. *Upward communication*

- 1) Penyampaian informasi tentang pekerjaan pekerjaan ataupun tugas yang sudah dilaksanakan;
- 2) Penyampaian informasi tentang persoalan-persoalan pekerjaan ataupun tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahan;
- 3) Penyampaian saran-saran perbaikan dari bawahan;
- 4) Penyampaian keluhan dari bawahan tentang dirinya sendiri maupun pekerjaannya

c. *Horizontal communication*

- 1) Memperbaiki koordinasi tugas;
- 2) Upaya pemecahan masalah;
- 3) Saling berbagi informasi;
- 4) Upaya pemecahan konflik;
- 5) Membina hubungan melalui kegiatan bersama.

3. Asas Komunikasi Karyawan

Komunikasi dua arah yang baik antara manajemen dan karyawan menurut Moore (2005: 350) didasarkan atas asas-asas berikut ini:

- a. Manajemen harus bersedia secara sadar memberikan informasi kepada karyawannya
- b. Komunikasi harus berfungsi sebagai suatu sistem yang lengkap antara manajemen dan karyawan
- c. Pesan tertulis harus digunakan untuk menghindari penyimpangan arti yang mungkin terjadi dalam komunikasi lisan
- d. Pesan harus disampaikan dalam menggunakan kata-kata yang lazim yang sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan
- e. Media Komunikasi harus dipilih dan pesan harus disiapkan oleh komunikator yang berpengalaman

- f. Komunikasi jangan secara sengaja disalahgunakan atau disesatkan tetapi harus faktual, seksama dan tidak memihak

4. Hambatan Komunikasi Karyawan

Moore (2000:348) menjelaskan kegagalan yang serius dalam komunikasi karyawan menciptakan kelambanan karyawan, ketidakefisienan, penurunan hasil, penurunan semangat kerja, pemogokan yang merugikan, kepailitan, serta masalah lain yang menimbulkan dampak yang merugikan pada penjualan, keuntungan dan citra publik. Lebih lanjut Moore menjelaskan kegagalan disebabkan karena:

- a. Informasi tidak mengalir dari manajemen puncak melalui beberapa tingkat perusahaan sampai kepada kebanyakan karyawan
- b. Anggapan bahwa banyak pekerjaan yang lebih penting daripada berkomunikasi dengan karyawan
- c. Komunikasi sering disalahtafsirkan sehingga menyebabkan kecurigaan dan permusuhan
- d. Manajemen enggan mendengarkan pendapat bawahannya mengakibatkan karyawan merasa frustrasi dan tidak berusaha berkomunikasi

Pendapat lain dikemukakan oleh Wursanto (2006) bahwa terdapat beberapa hambatan dalam komunikasi karyawan yaitu:

- a. Kecenderungan bagi karyawan untuk menyembunyikan pikiran mereka;
- b. Perasaan bahwa atasan mereka tidak tertarik kepada masalah yang dialami karyawan;
- c. Kurangnya penghargaan bagi komunikasi ke atas yang dilakukan karyawan;
- d. Perasaan bahwa atasan tidak dapat dihubungi dan tidak tanggap pada apa yang disampaikan karyawan.

Berdasarkan gambaran di atas dapat disimpulkan bahwa arus informasi dapat mengalir dengan baik antara pimpinan dan karyawan serta sebaliknya. Karyawan dan pimpinan perlu untuk menganggap penting adanya komunikasi karyawan dalam menunjang tugas perusahaan.

5. Media Komunikasi Karyawan

Media komunikasi dengan karyawan menurut Jefkin (2004: 198-201) adalah melalui: papan pengumuman, radio, video, cctv, kotak saran, rangsangan berbicara, siaran umum, obrolan langsung, kunjungan pihak manajemen, acara keluarga dan klub sosial.

Moore (2000:256) berpendapat, komunikasi karyawan dapat dilakukan melalui dua hal, yaitu :

- a. Komunikasi lisan meliputi : sistem informasi melalui telpon, rapat, siaran televisi terbatas, open house dan kunjungan pelaksanaan ke bagian-bagian
- b. Komunikasi cetak dan grafik meliputi : surat manajemen, majalah karyawan, papan pengumuman, pameran produk, laporan keuangan, iklan, buku pedoman karyawan, kaset, film dan rak baca

Berdasarkan gambaran di atas dapat disimpulkan bahwa banyak saluran atau media yang bisa digunakan untuk melakukan komunikasi karyawan. Perlu dipilih saluran yang sesuai dengan kemampuan perusahaan, kegunaan dan latar belakang karyawan. Media yang dipilih hendaknya mempunyai manfaat dalam menunjang kelancaran kerja karyawan dan pihak manajemen di suatu perusahaan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konveksi Readers merupakan usaha keluarga yang didirikan oleh Bp. Fx, Wardoyo pada tahun 1973. Lokasi ada di Jalan Ahmad Yani no.13 Wedi, Klaten, dimana daerah tersebut merupakan daerah sentral produksi pakaian jadi.

Wilayah pemasaran produksi konveksi tersebut sudah cukup luas. Pemesan lokal datang dari Klaten, DIY, Solo, Boyolali dan sekitarnya. Wilayah regional meliputi Pulau Jawa (Temanggung, Wonosobo, Purworejo, Purbalingga, Jakarta, Surabaya, Semarang) dan wilayah luar Jawa meliputi Papua, Nusa Tenggara Timur, Nusa Tenggara Barat, Aceh dan Kalimantan. Tiga tahun terakhir pemesanan juga datang dari Timor Leste.

Jumlah karyawan sampai dengan tahun 2015 berjumlah 31 orang yang terbagi menjadi 16 orang bekerja di dalam dan 15 orang bekerja di luar. Bekerja di dalam berarti karyawan yang bekerja di Konveksi Reander dengan masuk pada

jam 08.00 dan pulang pada jam 17.00 serta mendapatkan fasilitas makan siang. Kecuali lembur karyawan bisa bekerja sampai malam. Sedangkan bekerja di luar berarti karyawan yang mengambil pekerjaan untuk dikerjakan di rumah masing-masing.

Dilihat dari tingkat pendidikan, sebagian besar karyawan berpendidikan SMP dan SMA. Hanya beberapa yang berpendidikan SD dan tidak ada karyawan yang sarjana. Bila dilihat dari bagiannya, karyawan terbanyak ada di bagian mesin (mesin jahit, obras dan verdek) sebanyak 18 orang, kemudian disusul bagian potong dan finishing (pengecekan, pelipatan, pengemasan, pengepakan dan pengiriman) sebanyak masing-masing 5 orang dan bagian sablon 3 orang. Gambaran jumlah karyawan ada dalam tabel berikut ini:

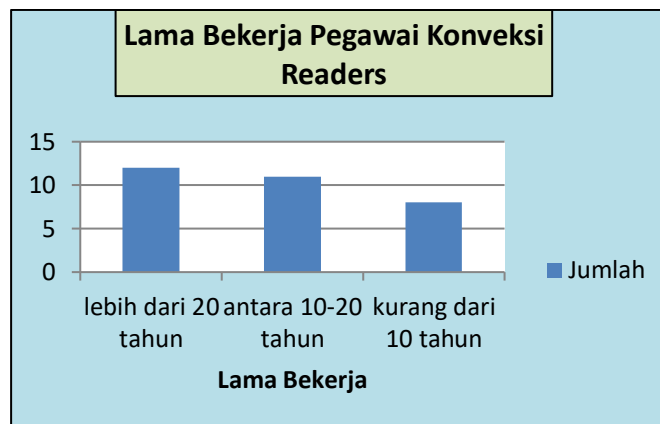
Tabel 1
Jumlah Karyawan Konveksi Reander Tahun 2015

Bagian	Tempat Kerja	
	Di dalam	Di luar
Bagian potong kain	2	3
Bagian mesin	7	11
Bagian sablon	2	1
Bagian finishing	5	-
	16	15

Sumber : Data primer

Bila dilihat dari lama bekerja, sebagian besar karyawan telah bekerja lama di Konveksi Readers. Banyak yang telah mulai bekerja dari mereka belum menikah, sampai mereka telah menikah dan mempunyai anak bahkan ada yang telah mempunyai cucu. Sebanyak 12 orang telah menjadi karyawan selama lebih dari 20 tahun, 11 orang bekerja selama antara 10-20 tahun dan sisianya 8 orang telah bekerja kurang dari 10 tahun (grafik 1). Kesimpulannya banyak karyawan yang telah bekerja dalam waktu yang lama (lebih dari 10 tahun). Gambaran ini menunjukkan bahwa terdapat faktor yang menyebabkan karyawan betah dan tidak ingin pindah kerja ke tempat lain. Salah satu faktor adalah adanya komunikasi yang bisa dijalin dengan baik antara pimpinan dan karyawan baik yang menyangkut masalah pekerjaan (upah, pembagian kerja, rekan kerja, tempat kerja dan suasana kerja) atau masalah lain yang tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan (masalah keluarga) sehingga tidak banyak terjadi konflik atau gejolak dalam bekerja.

Grafik 1
Lama Bekerja Karyawan di Konveksi Readers



Sumber : Konveksi Readers Wedi Klaten

Komunikasi karyawan diartikan sebagai segala bentuk yang dilakukan oleh pimpinan dan karyawan atau sebaliknya untuk menjalin hubungan baik secara formal maupun tidak secara formal. Di Konveksi Readers, penerapan komunikasi karyawan lebih banyak dilakukan secara informal. Mengingat merupakan usaha keluarga dengan skala yang tidak begitu besar maka komunikasi informal dirasa lebih efektif dan mudah dilakukan. Tujuan akhir yang ingin dicapai adalah kelancaran kerja yang nantinya berdampak pada perusahaan dan kepuasan karyawan. Walaupun merupakan usaha kecil, komunikasi dengan karyawan dianggap merupakan usaha yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan tujuan karyawan. Fungsi dan manfaat penerapan komunikasi karyawan adalah :

1. Memperlancar ritme kerja sehingga pesanan bisa jadi tepat waktu
2. Memberikan semangat pada karyawan untuk tetap produktif
3. Mempererat hubungan antar karyawan
4. Mnyelesaikan permasalahan yang bisa mengganggu ritme kerja
5. Saling berbagi masalah dan mencari solusi bersama
6. Meningkatkan kemampuan dan kecakapan karyawan
7. Saling berbagi informasi

Wujud dari komunikasi karyawan dilakukan dengan 3 wujud dengan porsi yang sama-sama penting dan tergantung dari tujuan serta kepentingan yang ingin dicapai. Misalnya: ada kalanya karyawan tidak bisa mengungkapkan

masalahnya pada pimpinan tetapi lebih nyaman dengan sesama karyawan, maka komunikasi yang dilakukan dalam wujud komunikasi sejajar. Namun, ada kalanya karyawan menganggap peran pimpinan besar dalam penyelesaian masalahnya tanpa harus diketahui karyawan lain. Ada juga karyawan yang banyak ide dan masukan yang disampaikan kepada pimpinan, maka wujud komunikasinya adalah ke atas. Setelah disetujui pimpinan, maka ide tersebut baru disampaikan ke bawah oleh pimpinan. Tiga wujud komunikasi tersebut adalah :

1. Komunikasi ke bawah yang dilakukan pimpinan ke karyawan dalam bentuk instruksi pekerjaan, penjelasan dan koordinasi pekerjaan serta penasehatan dalam memecahkan masalah pribadi maupun masalah pekerjaan
2. Komunikasi ke atas yang dilakukan karyawan ke pimpinan dalam bentuk konfirmasi/ meminta penjelasan, usulan dan ide untuk pengembangan pekerjaan
3. Komunikasi sejajar yang dilakukan antar karyawan dalam bentuk pelatihan kerja/magang bagi karyawan baru, konfirmasi dan penjelasan tentang pekerjaan serta penasehatan dalam memecahkan masalah pribadi maupun masalah pekerjaan

Komunikasi karyawan dilakukan dengan saluran/media tertentu. Bagi usaha kecil, media sangat mendukung kelancaran komunikasi karyawan, Bedanya perusahaan besar menggunakan media yang lebih kompleks dan canggih sedangkan usaha kecil menggunakan media yang lebih sederhana. Penggunaan media disesuaikan dengan tujuan, sasaran, kepentingan, kekuatan dan manfaatnya. Media yang digunakan di konveksi Readers meliputi :

1. Papan Pengumuman

Tersedia satu papan pengumuman yang terpasang di tembok, namun 3 tahun terakhir papan pengumuman tersebut banyak kosongnya. Awalnya papan pengumuman dipakai karyawan untuk memberikan berbagai informasi dari karyawan untuk karyawan dan pimpinan yang meliputi : kelahiran bayi, berita lelayu, acara sunatan anak, peringatan 100 hari, 1 tahun dan 1000 hari keluarga karyawan yang meninggal serta berita tentang acara wisata. Namun, seiring waktu karyawan merasa informasi lebih efektif disampaikan secara

lisan atau tertulis melalui SMS. Beberapa alasan tidak digunakannya papan pengumuman adalah :

- a. Penyampaian informasi dengan tatap muka dan lisan dirasakan lebih manusiawi dan mengena
 - b. Ada interaksi langsung sehingga mempererat hubungan antar karyawan
 - c. Dengan teknologi yang lebih maju, informasi tertulis bisa disampaikan melalui sms akan lebih cepat menyebar
 - d. Mengurangi kesalahpahaman yang mungkin bisa terjadi dikarenakan informasi yang tidak lengkap dan tidak jelas
 - e. Tidak ada karyawan yang mengurus informasi yang dituangkan dalam bentuk tulisan
 - f. Karyawan kadang kala tidak memperhatikan berita yang ditempel di papan pengumuman
2. Obrolan langsung

Obrolan langsung adalah kegiatan komunikasi karyawan dengan pimpinan melalui tatap muka langsung. Tujuan penggunaan media ini adalah tergalinya akar masalah yang dihadapi karyawan. Karyawan yang mempunyai masalah diketahui dari perubahan perilakunya misalnya gampang marah dan tersinggung, lebih sensitif serta melakukan banyak kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Banyak masalah dari karyawan yang diselesaikan dengan media ini misalnya:

- a. Masalah yang menyangkut keuangan misalnya kebutuhan untuk menyekolahkan anak atau membayar biaya kuliah, kebutuhan untuk biaya melahirkan, biaya berobat dan kebutuhan lainnya. Dengan komunikasi, pimpinan mengerti masalah yang dihadapi karyawan sehingga perusahaan bisa memberikan bantuan pinjaman untuk dikembalikan secara diangsur atau sumbangan biaya untuk meringankan kebutuhan. Hubungan erat yang terjalin antara karyawan dengan pimpinan salah satunya disebabkan karena adanya saling pengertian diantara keduanya. Hal ini terbukti dari banyaknya karyawan yang telah bekerja lebih dari 10 tahun. Bahkan ada karyawan yang bekerja dari mereka belum menikah sampai mereka telah mempunyai anak dan cucu.

- b. Masalah konflik atau kesalahpahaman antar karyawan pasti mengganggu jalannya pekerjaan. Perlu pendekatan khusus dari pimpinan untuk menyelesaikan kasus tersebut agar konflik tidak berlarut-larut. Salah satu bentuk penyelesaiannya adalah melalui komunikasi secara langsung.
- c. Masalah pribadi dalam keluarga misalnya hubungan yang kurang harmonis antara karyawan dengan suami/istrinya, masalah kenakalan anak, masalah hubungan dengan mertua dan sebagainya. Dengan komunikasi langsung, pimpinan memahami masalah yang dihadapi sehingga kadangkala diberikan waktu oleh pimpinan untuk menyelesaikan masalahnya dengan kekuatan sendiri atau dengan bantuan orang lain (pimpinan, rekan karyawan yang dituakan)

3. Kunjungan pihak manajemen

Kunjungan pimpinan perusahaan dilakukan ke keluarga karyawan pada acara-acara khusus yang direncanakan maupun tidak direncanakan. Acara yang direncanakan misalnya: undangan sunatan, undangan resepsi pernikahan, peresmian rumah, kelahiran, menengok karyawan atau keluarga karyawan yang sedang sakit serta ke rumah karyawan untuk hanya sekedar berkunjung atau untuk acara lainnya. Kunjungan yang tidak direncanakan misalnya melayat, menengok karyawan yang terkena bencana alam (gempa bumi) dan sebagainya. Tujuan dari kunjungan pihak manajemen adalah untuk mengenal dari dekat karyawan dan keluarganya serta untuk mempererat hubungan antara karyawan dengan pimpinan. Manfaat dari kegiatan ini adalah adanya saling pengertian dari kedua belah pihak baik dalam kondisi suka dan duka sehingga nantinya bisa meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

4. Acara keluarga

Salah satu bentuk acara keluarga adalah wisata bersama karyawan dan keluarganya. Kegiatan ini sudah dilakukan kira –kira mulai 10 tahun yang lalu dan dilakukan rutin tiap tahun sesudah lebaran. Kegiatan ini dilakukan sebagai ajang untuk refreshing setelah 1 tahun bekerjapenuh. Acara wisata tersebut sepenuhnya direncanakan oleh karyawan dengan persetujuan pimpinan. Tugas dari karyawan adalah merencanakan tujuan wisata, mendata karyawan yang ikut, melakukan pemesanan bus dan menghitung perkiraan

besarnya pengeluaran serta kemudian mendiskusikan dengan pimpinan. Pimpinan akan memutuskan usulan dari karyawan. Biasanya usulan dari karyawan diterima oleh pimpinan, namun beberapa hal penting yang biasanya digarisbawahi misalnya : jarak, memikirkan karyawan yang sudah tua serta karyawan yang mempunyai anak yang masih kecil. Pihak Konveksi Readers menanggung biaya bus (pembayaran bus dan uang saku sopir) serta tiket masuk di semua lokasi wisata. Karyawan menanggung biaya makan dan oleh-oleh untuk mereka sendiri.

Tujuan wisata keluarga:

- a. Mempererat hubungan antar karyawan dan dengan pimpinan
- b. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bertukar pikiran dan menyampaikan uneg-uneg dalam suasana yang sangat santai
- c. Meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi
- d. Bentuk penghargaan dari perusahaan atas kerja keras karyawan
- e. Media komunikasi yang efektif untuk menghilangkan jarak hubungan dengan pimpinan

Selama 8 tahun terakhir, tujuan wisata keluarga meliputi wilayah Jawa Tengah, Jawa Timur dan Jawa Barat. Tempat wisata yang dikunjungi adalah Pantai Pangandaran dan Grand Canyon, Candi Borobudur dan Taman Kyai Langgeng, Tawangmangu, Sarangan dan Makan Giribangun, Kebun Binatang Wonokromo, Madura, Malang dan Blitar, Gua Tabuhan dan Pantai Teleng Ria, Waduk Sempor, Gua Jatijajar dan Pantai Ayah, Wisata Bahari Lamongan (WBL) dan Maharani Zooserta Taman Safari PrigenPasuruan (Tabel 2).

Peserta wisata adalah karyawan dan keluarganya baik yang bekerja di dalam maupun yang bekerja diluar. Bagi yang masih bujangan maka karyawan tersebut berangkat sendiri, sedangkan yang telah berkeluarga boleh mengajak suami/istri dan anaknya. Bagi karyawan yang sedang mempunyai tugas atau acara lain boleh tidak ikut serta. Berdasarkan jumlah yang mendaftar baru ditentukan bus yang akan digunakan. Berdasarkan pengalaman, tidak semua karyawan ikut serta. Alasan karyawan tidak ikut adalah karena usia dan kondisi kesehatan, apalagi kalau tujuan wisatanya

jauh serta anak yang masih kecil sehingga tidak bisa diajak atau ditinggal di rumah.

Tabel 2
Tujuan Wisata Karyawan Konveksi Readers
Tahun 2008 – 2015

No	Tahun	Tempat Tujuan Wisata	Jmh
1	2008	Pantai Pangandaran dan Grand Canyon Jawa Barat	45
2	2009	Candi Borobudur dan Kyai Langgeng di Magelang	60
3	2010	Kebun Binatang Wonokromo, Madura dan Makam di Blitar di Jawa Timur	55
4	2011	Gua Tabuhan, Pantai Telengria di Pacitan Jawa Timur	58
5	2012	Tawangmangu, Makam Giribangun, Sarangan	48
6	2013	Waduk Sempor, Gua Jatijajar dan Pantai Ayah di Gombong Kebumen	58
7	2014	Wisata Bahari Lamongan dan Maharani Zoo di Lamongan Jawa Timur	60
8	2015	Taman Safari PringenPasaruanJawaTimur	58

Sumber : Data primer

Penerapan komunikasi karyawan walaupun diusahakan selalu baik pasti juga ada kendalanya. Kendala tersebut adalah:

- a. Kecenderungan bagi karyawan untuk menyembunyikan pikiran mereka
Harus disadari karyawan mempunyai sifat dan tabiat yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena manusia dibentuk dan dipengaruhi oleh lingkungan dan faktor bawaan yang juga berbeda. Hal ini menyebabkan karyawan ada yang bersifat ekstravert dan ada juga yang introvert. Sifat karyawan yang lebih memilih menyembunyikan pikiran mereka kadang kala menjadi kendala dalam penerapan komunikasi dengan karyawan. Solusi yang ditempuh oleh pimpinan adalah melakukan pendekatan persuasif atau mencari tahu masalahnya melalui karyawan lain.
- b. Perasaan bahwa atasan mereka tidak tertarik kepada masalah yang dialami karyawan
Karyawan banyak juga yang berpendapat bahwa masalah yang mereka punya tidak perlu diketahui atasan karena mereka merasa pimpinan tidak tertarik dengan masalah yang mereka hadapi. Ini menjadi tantangan bagi pimpinan untuk menjalin komunikasi yang baik sehingga pimpinan mengetahui permasalahan karyawan. Karyawan perlu diberi pemahaman

dan dibiasakan untuk selalu mengkomunikasikan masalah yang dihadapi. Dengan terbiasanya mengkomunikasikan masalah mereka maka pimpinan bisa membantu mencari jalan keluar dan akhirnya tidak akan berpengaruh pada produktivitas kerja.

- c. Perasaan bahwa atasan tidak dapat dihubungi dan tidak tanggap pada apa yang disampaikan karyawan.

Kurang tanggapnya pimpinan kadang kala juga menjadi kendala dalam penerapan komunikasi dengan karyawan. Contoh kasus: banyaknya pesanan sering kali memaksa karyawan untuk lembur padahal di satu sisi karyawan mempunyai acara keluarga. Permasalahan tersebut sudah dikomunikasikan dengan pimpinan. Namun karena pesanan banyak (sekitar bulan Mei-Agustus), pimpinan sering kali mengabaikan kepentingan karyawan. Dalam kasus ini komunikasi yang intensif dengan karyawan menjadi kunci menyelesaikan kendala ini sehingga dapat diperoleh *win-win solution*.

- d. Informasi tidak mengalir dari manajemen puncak melalui beberapa tingkat perusahaan sampai kepada kebanyakan karyawan

Permasalahan tidak lancarnya informasi kadang kala terjadi pada pemahaman order pesanan yang kurang diterima jelas oleh karyawan atau penyampaian yang keliru oleh karyawan penerima pesanan sehingga menyebabkan pengerjaan pesanan tidak sesuai dengan order yang diminta. Dampak selanjutnya kadang kala terjadi saling menyalahkan antar karyawan. Apabila tidak ditangani dengan baik akhirnya akan menimbulkan konflik.

- e. Komunikasi sering disalahtafsirkan sehingga menyebabkan kecurigaan dan permusuhan

Salah menafsirkan pesan sering kali juga menjadi kendala dalam menjalin komunikasi. Contoh kasus: Dalam menetapkan tempat wisata kadang kala timbul perbedaan pendapat. Karyawan yang lebih muda mengusulkan tempat yang lebih jauh dan tempat yang cocok untuk anak muda sedangkan karyawan yang mempunyai anak kecil atau telah berumur mengusulkan yang sebaiknya. Pimpinan yang mencoba

menyelesaikan masalah dianggap membela salah satu pihak. Solusi diambil dengan musyawarah dan mengintensifkan komunikasi.

D. SARAN DAN KESIMPULAN

1. Kesimpulan

Penerapan komunikasi karyawan di Konveksi Readers Wedi Klaten sangat penting diterapkan guna menunjang pencapaian tujuan dari perusahaan. Komunikasi dengan karyawan dapat diwujudkan ke atas, ke bawah atau sejajar. Media komunikasi yang digunakan adalah papan pengumuman, obrolan langsung, kunjungan manajemen dan acara keluarga. Diantara media tersebut obrolan langsung merupakan komunikasi karyawan dengan media yang paling efektif. Papan pengumuman sangat bermanfaat tetapi sudah jarang digunakan untuk berkomunikasi. Kendala dalam berkomunikasi dengan karyawan akan mengganggu pencapaian tujuan organisasi. Kendala tersebut bisa berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

2. Saran

Untuk meningkatkan komunikasi karyawan yang efektif Perusahaan Konveksi Readers perlu :

- a. Lebih mengintensifkan ajang yang bersifat informal seperti acara keluarga untuk mengurangi kesalahan pahaman dalam menafsirkan suatu pesan
- b. Pimpinan lebih banyak meluangkan waktu untuk mendengarkan keluhan karyawan secara personal sehingga karyawan bisa lebih terbuka terhadap masalah yang dihadapinya sehingga tidak mengganggu pencapaian tujuan organisasi.

Daftar Pustaka

Effendy, OnongUchjana, HubunganMasyarakat, Bandung, PT RemajaRosdakarya, 2002

Jefkin, Frank, *Public Relations*, Jakarta, PenerbitErlangga, 2004

Moore, Frazier, Humas‘Membangun Citra DenganKomunikasi, Bandung, PT RemajaRosdakarya, 2005

Moore, Frazier, HubunganMasyarakat” PrinsipKasusdanMasalah, Bandung, PT RemajaRosdakarya, 2000

<http://30aprilani.blogspot.com/2012/12/pengertian-komunikasi-komunikasi.html>

<http://nainarizna.blogspot.com/2012/07/tinjauan-komunikasi-interpersonal.html>