

**PENDEKATAN *EMPLOYEE RELATIONS* OLEH *PUBLIC RELATIONS (PR)*
PT. INDAH KIAT PULP AND PAPER TBK DALAM MENSOSIALISASIKAN
PROGRAM *GO GREEN* PADA INTERNAL PERUSAHAAN**

NAMA : MUHAMMAD IRSYAD

midcreativearts@yahoo.com

SUPERVISOR : NURJANA, M.Si

Ilmu Komunikasi FISIP UR

ABSTRACT

Go Green and Global Warming are two word expression often heard in the last several years. Global warming is the effect which is caused by the inability of the atmosphere in accomodating various kinds of gases thrown up by the earth. Because of that, a company has a responsibility taking care of environment through socializing plantings or it is wellknown as Go Green. One of the company concerns about the environment is through the activity of Go Green campaign. In doing socialization, PR Indah Kiat Pulp and Paper (IKPP) company tried to approach employoyees, particularly those who handled employee problems. By applying this strategy, PR could understand the condition directly from the employees, looking at the problems from different points of view so that socialization could run well. This research aimed to look at employee relation approach used by PR Indah KIat Pulp and Paper company in socializing Go Green program at the internal company.

This is a descriptive qualitative research. The object of the research was the strategy of employee relations at IKPP company. The researcher used purposive sampling technique to decide the subjects of the research i.e. all informants that fulfilled the research needs. They consisted of 9 persons with key informant the Chief of Public Relation Division Bureau of IKPP company together with the staffs. The techniques used to collect the data were deep observation, interview and documentation.

The result of the research was that the socialisation of Go Green program was the strategy planned to show the company concern about the environment through plantation activities which were environmentally friendly. In doing socialization, PR used employee relation approach by applying employee communications strategy, i.e having good communication and interacting each other with employees, employee attitude surveys which functioned as a control and gave evaluation about employee performance, employee counseling which provided consultation and information services needed by employees, and profit sharing as remuneration on the contribution given by employees toward the company. There were also some constraints in applying those strategies, ie. the dense of employee working hours causing limited appropriate time to socialize Go Green program better.

Key Words: Employee Relation Approach, 'Go Green' Program

Pendahuluan

Dalam beberapa tahun belakangan ini perbincangan tentang isu 'Pemanasan Global' bukan lagi monopoli para Aktivis Lingkungan, para kepala pemerintahan di berbagai negara, tapi juga sudah menjadi perbincangan yang hangat di kalangan masyarakat awam. istilah-istilah dan kalimat '*Climate Change*', 'Pemanasan Global' dan '*Go Green*' tampaknya juga sudah mulai akrab ditelinga kita dan hampir tiap hari bisa kita temukan baik di koran, majalah, TV, internet, *billboard*, poster, spanduk maupun di tempat-tempat umum lainnya. Sejak isu pemanasan global yang lebih dikenal dengan *global warming* ramai dibicarakan orang, secara drastis kesadaran lingkungan menjadi poin penting dalam kehidupan manusia. Gerakan *Go Green* menjadi begitu populer dan bergerak secara serempak di hampir seluruh penjuru dunia. Beragam cara pun dilakukan demi menekan beban yang harus ditanggung bumi, sebagai akibat dari pemanfaatan teknologi yang tidak ramah lingkungan.

Secara umum *global warming* atau yang lebih dikenal dengan pemanasan global adalah adanya proses peningkatan suhu rata-rata atmosfer, laut, dan daratan bumi. Penyebab utama terjadinya *global warming* ini adalah peningkatan efek rumah kaca yang terjadi di bumi yang menyebabkan perubahan suhu di bumi meningkat drastis hanya dalam hitungan tahun. *Go Green* merupakan propaganda yang biasa digunakan dalam kampanye peduli lingkungan atau bisa juga dikatakan sebagai gerakan '*basic to basic*' kesadaran lingkungan. Propaganda ini bertujuan untuk meningkatkan kewaspadaan terhadap lingkungan.

Wisnu Wardhana (2010:115-155) menjelaskan secara sistematis ada beberapa prinsip baku yang sudah menjadi semacam acuan dalam gerakan *Go Green* di seluruh dunia yang dirangkum dalam konsep 4R yaitu, *reduce* atau upaya mengurangi barang-barang ataupun material yang digunakan untuk mengurangi sampah yang dihasilkan, *reuse* atau menggunakan kembali barang-barang yang masih layak pakai, *recycle* atau mendaur ulang barang-barang yang dapat diolah kembali untuk mengurangi sampah, dan *replace* yaitu mengganti barang-barang yang rusak dengan barang yang lebih ramah lingkungan.

PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk telah menerapkan program *Go Green* ini sebelumnya dengan tajuk awal yaitu penghijauan dan pemberdayaan lingkungan. Hal ini dilatarbelakangi oleh kesadaran perusahaan untuk lebih peduli dan menjaga lingkungan dari bahaya pemanasan global yang dapat mengancam kehidupan manusia di masa yang akan datang. Anggota perusahaan baik karyawan maupun pimpinan perusahaan juga telah dibekali informasi mengenai program *Go Green* melalui sosialisasi-sosialisasi yang dilakukan oleh PR perusahaan.

Menurut Robbins (dalam Effendy, 2009:35) sosialisasi merupakan salah satu fungsi komunikasi disamping sebagai produk pengetahuan, dalam hal ini komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggota masyarakat agar tetap sesuai dengan apa yang menjadi perilaku kelompoknya, jadi dalam hal ini sosialisasi dilakukan dengan cara mengkomunikasikan publiknya. PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk melakukan sosialisasi kepada karyawan melalui pendekatan *employee relations* yang melihat permasalahan dari sudut

pandang karyawan, serta bagaimana menjalin hubungan yang harmonis dengan karyawan.

Employee relations menurut Lesley (2007:96-100) merupakan suatu pendekatan yang menyangkut tentang hubungan antara perusahaan dan karyawannya. PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk menanamkan budaya perusahaan yang kuat kepada karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari aturan-aturan yang diterapkan perusahaan, kesamaan seragam karyawan serta *attitude monitoring* yang berfungsi sebagai kontrol terhadap karyawan. Konsep *employee relations* dianggap mampu menyatukan dan menjalin hubungan baik antar karyawan sehingga digunakan oleh perusahaan untuk mensosialisasikan program *Go Green* kepada karyawan.

Tinjauan Pustaka

Public relations adalah semua bentuk komunikasi yang terencana baik itu ke dalam maupun ke luar, antara suatu organisasi dengan semua khalayaknya dalam rangka mencapai tujuan-tujuan spesifik yang berlandaskan ada saling pengertian (Jefkins, 2004: 10). Ahmad S. Adnanputra, M.A (1990) (dalam Ruslan, 2007: 133) mengatakan bahwa strategi adalah bagian terpadu dari suatu rencana (*plan*), sedangkan rencana merupakan produk dari suatu perencanaan (*planning*), yang pada akhirnya perencanaan adalah salah satu fungsi dasar dari proses manajemen, sehingga dalam mensosialisasikan program *Go Green* telah disusun suatu rencana dengan menerapkan strategi-strategi pendekatan internal karyawan. Strategi yakni proses penentuan “apa dan bagaimana” yang digunakan dalam perencanaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Strategi yang telah direncanakan lalu dikomunikasikan kepada internal perusahaan melalui

pendekatan *employee relations* yang melihat permasalahan dari sudut pandang karyawan. Komunikasi internal yang dilakukan PT IKPP hanya dapat berfungsi bila para manajer dan karyawan dilibatkan. Apabila karyawan melihat bahwa manajemen berbuat sesuatu berdasarkan masukan mereka, maka seluruh proses akan mendapat kepercayaan dan kredibilitas. Keberhasilan komunikasi ini merupakan prestasi bagi perusahaan. Perusahaan dianggap mampu menjaga hubungan baik dengan publik internalnya. Definisi publik internal telah dijelaskan oleh Frank Jefkins (2004:72) yaitu semua khalayak/publik yang menjadi bagian dari kegiatan usaha perusahaan itu sendiri, yang terdiri dari empat bentuk yaitu; publik pegawai, publik manajer, publik pemegang saham dan publik buruh.

Diantara keempat bentuk publik internal tersebut PR PT IKPP terfokus pada publik karyawan dengan melakukan pendekatan hubungan karyawan (*employee relations*). Di dalam perusahaan posisi karyawan dianggap sangat strategis karena karyawan menentukan kemana arah perusahaan kedepannya. Komunikasi karyawan telah menjadi spesialisasi PR yang khusus, yang melibatkan komunikasi tanpa henti. Komunikasi karyawan termasuk didalamnya sosialisasi. Menurut Robbins (dalam Effendy, 2009:35) sosialisasi merupakan salah satu fungsi komunikasi disamping sebagai produk pengetahuan, dalam hal ini komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggota perusahaan agar tetap sesuai dengan apa yang menjadi perilaku kelompoknya, jadi dalam hal ini sosialisasi dilakukan dengan cara mengkomunikasikan program *Go Green* kepada karyawannya, misalnya melalui seminar, iklan dan kampanye, serta aksi nyata seperti gerakan

menanam seribu pohon dan mengontrol pembuangan sampah. Effendy (2009:36) juga menjelaskan sosialisasi bertujuan untuk membentuk keterampilan individu, mengajak individu untuk mampu berkomunikasi dengan efektif, latihan mawas diri dan membiasakan individu dengan nilai-nilai yang ada pada suatu masyarakat. Pada pelaksanaannya PR PT IKPP melakukan sosialisasi dengan menggunakan media kelompok yaitu aktifitas komunikasi yang melibatkan banyak khalayak lebih dari 15 orang, namun masih dalam satu lingkungan perusahaan, misalnya rapat, seminar dan konferensi (Cangara, 2007:120).

Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau cara kuantifikasi lainnya. Menurut Bogdan dan Taylo, penelitian kualitatif ini diharapkan mampu menghasilkan suatu uraian mendalam tentang ucapan, tulisan, dan tingkah laku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, organisasi tertentu dalam suatu konteks setting tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif dan holistic (Ruslan, 2003:201). Dalam penelitian ini, peneliti merupakan instrumen utama. Dengan kata lain, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat studi. Objek dari penelitian yang diteliti adalah pendekatan *employee relations* oleh PR PT. IKPP dalam mensosialisasikan program *Go Green* pada internal perusahaan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk yang berlokasi di Jalan Raya Minas-Perawang Km. 26 Kecamatan Tualang yang merupakan salah satu perusahaan penghasil kertas

dan *pulp* yang ada di provinsi Riau. Penentuan informan adalah dilakukan dengan cara *purposive sampling*. Dalam penelitian skripsi ini, alasan peneliti memilih mereka sebagai informan/subjek penelitian adalah karena mereka yang dalam kegiatan sehari-harinya terlibat langsung dalam pelaksanaan sosialisasi program *Go Green*, sebagian karyawan yang bersifat representatif yang menjadi objek bagi PR dalam melaksanakan sosialisasi program *Go Green* tersebut, serta masyarakat yang berprofesi sebagai subkontraktor yang memiliki keterkaitan dengan perusahaan yang dipilih untuk keabsahan data penelitian.

Data-data yang diperoleh dari penelitian pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk difokuskan pada bidang pendekatan *employee relations* yang digunakan dalam mensosialisasikan program *Go Green*. Dalam upaya pengumpulan data yang relevan dengan objek penelitian, maka penulis menggunakan beberapa metode agar memperoleh data yang akurat dan diperlukan yaitu pendekatan *employee relations* PT IKPP dalam mensosialisasikan program *Go Green* pada internal perusahaan. Pengumpulan data yang dilakukan agar dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah sekaligus mempermudah penyusunan penelitian tersebut. Pengumpulan data yang dilakukan untuk penelitian ini terdapat beberapa cara yang dilakukan. Penelitian ini mengarah pada metodologi penelitian kualitatif, karena pada dasarnya penelitian ini berusaha untuk memberikan gambaran mengenai pendekatan *employee relations* PT IKPP dalam mensosialisasikan program *Go Green* pada internal perusahaan. Proses analisis dapat dilakukan semenjak data dikumpulkan. Pengolahan dan analisa data ini dilakukan dengan tetap mengacu pada teori-teori yang berhubungan dengan

masalah dan kemudian akan ditarik kesimpulan dan disertai dengan saran-saran yang dianggap perlu. Data yang diperoleh akan dikumpulkan, dikategorikan dan disesuaikan polanya terhadap permasalahan yang ada, data yang diperoleh akan disajikan dalam bentuk uraian deskripsi yang disusun secara sistematis agar mudah dipahami.

Hasil dan Pembahasan

Pentingnya strategi yang dilakukan PT IKPP untuk mensosialisasikan program *Go Green* berdampak pada eksistensi PT IKPP ditengah-tengah masyarakat sebagai perusahaan yang peduli dengan lingkungan dan alam serta tidak hanya memanfaatkan hasil alam namun juga melestarikannya. Disamping itu, kesadaran perusahaan untuk menjaga kelestarian lingkungan menjadi nilai positif bagi anggota perusahaan maupun masyarakat sekitar perusahaan untuk tergerak hatinya mendukung gerakan *Go Green*. Dalam melakukan sosialisasi PR PT IKPP menggunakan pendekatan *employee relations* yang memandang masalah dari sudut pandang karyawan, dengan strategi-strategi sebagai berikut:

a. Strategi *employee communications*

Employee communications yang dilakukan PT IKPP merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman terhadap tujuan perusahaan kepada seluruh karyawan, menerjemahkan kebijakan-kebijakan pihak manajemen perusahaan dan kepegawaian, memenuhi kebutuhan informasi karyawan, menyediakan sarana dan mendorong komunikasi dua arah, mendorong perilaku yang diharapkan dari karyawan dan peningkatan produktifitas, menjadikan karyawan sebagai wakil perusahaan terhadap publik eksternal perusahaan.

“Dalam mensosialisasikan program *Go Green* dikalangan internal perusahaan, secara garis besar strategi *employee communications* yang kami terapkan terdiri dari 7 aktifitas yang melibatkan langsung karyawan dan lingkungan disekitar perusahaan.” (wawancara dengan Bu Afridawati Tanjung pada tanggal 26 Agustus 2014)

Program-program yang diterapkan PT IKPP tersebut antara lain:

1. Pelatihan dan *training*

Merupakan proses awal pengenalan budaya perusahaan oleh karyawan baru. Nilai-nilai yang menjadi pedoman karyawan dalam bekerja akan dikembangkan dan disosialisasikan pertama kali melalui kegiatan ini. PR menggunakan *training* dan pelatihan pegawai baru sebagai sarana untuk mensosialisasikan program *Go Green* kepada para karyawan yang telah diterima dan baru bergabung dengan perusahaan agar mereka juga mendapatkan wawasan yang sama dengan pegawai senior lainnya mengenai budaya *Go Green* yang berlaku di perusahaan.

2. Kegiatan Seminar dan Sarasehan

Kegiatan ini pada dasarnya dilaksanakan oleh pihak manajemen dengan tujuan agar karyawan memperoleh pengetahuan atau cara-cara baru untuk lebih meningkatkan profesionalitas dan produktifitas mereka. Dalam kegiatan ini karyawan akan semakin disadarkan bahwa peningkatan kerja mereka akan sangat dibutuhkan untuk mengantisipasi tingkat persaingan dan kompetisi yang semakin tinggi dengan perusahaan

sejenis. Sedangkan kegiatan sarasehan sering digunakan sebagai media keakraban antar anggota internal. Melalui kedua konsep ini, PR PT IKPP yang bekerja sama dengan rumah sakit Eka Hospital berusaha menstimulasi para karyawan untuk lebih peduli terhadap kesehatan alam dan lingkungan tempat mereka bekerja.

3. Kampanye

Kegiatan kampanye yang dilakukan PR PT IKPP dalam rangka mensosialisasikan program *Go Green* adalah dengan menggunakan alat-alat *public relations* seperti fotografi, poster, papan buletin penggunaan alat-alat audiovisual seperti tv layar lebar yang dipasang disetiap kantor.

“Kita berusaha semaksimal mungkin untuk berkomunikasi dengan para karyawan, bagaimanapun caranya. Melakukan komunikasi menggunakan media-media seperti ini akan sangat mendukung agar para karyawan mampu menangkap pesan dan makna dari apa yang kita sampaikan dan berharap program ini dapat dilaksanakan walaupun butuh waktu lama untuk prosesnya.” (Wawancara dengan Bu Afridawati Tanjung pada tanggal 26 Agustus 2014)

Kegiatan kampanye yang dilakukan seperti mensosialisasikan dilarang merokok dan berbahayanya merokok di area pabrik, kampanye ‘*say no to plastic*’, penggunaan *plastic bag* diganti menjadi *paper bag* yang lebih ramah lingkungan serta memperkenalkan sistem pembayaran *electronic bill*.

4. Kegiatan tahunan memperingati hari ulang tahun perusahaan

PT IKPP memperingati hari jadinya setiap tanggal 24 Mei. Memasuki bulan Mei perusahaan menyelenggarakan berbagai acara untuk internal maupun eksternal perusahaan. Lomba jalan santai dan *fun bike* yang sering dilaksanakan pada momen ini sebenarnya juga untuk menyampaikan pesan kepada seluruh peserta tentang kepedulian terhadap lingkungan dengan tidak selalu harus menggunakan kendaraan bermotor dan hidup sehat dengan berolahraga. Kegiatan ini dilaksanakan untuk mempererat jiwa kesatuan antar karyawan, memelihara kebersamaan dan keakraban diantara komponen pendukung perusahaan, serta menjalin hubungan baik dengan masyarakat sekitar perusahaan.

5. Peringatan Mayday (Hari Buruh)

Dalam memperingati hari Buruh, PR PT IKPP melaksanakan program menanam 1000 pohon diseluruh area Perawang pada tanggal 1 Mei 2014.

“Saya membuka langsung peresmian kegiatan penanaman 1000 pohon di wilayah Perawang ini dan melibatkan banyak pihak baik dari perusahaan, Pemerintah, maupun masyarakat sekitar. Saya berharap kegiatan seperti ini bisa dilaksanakan secara kontinuitas agar kedepannya menjadi lingkungan yang lebih baik.” (Wawancara dengan Pak Armadi, Kepala departemen Humas PT IKPP pada tanggal 26 Agustus 2014)

Kegiatan ini sebagai wujud kepedulian perusahaan terhadap lingkungan dengan melakukan penghijauan kembali daerah-daerah yang gersang agar nantinya menjadi daerah yang sejuk dengan pepohonan. Kegiatan ini mendapat dukungan penuh dari bupati Siak Sri Indrapura dan di *handle* langsung oleh kepala divisi Humas Pak Armadi.

6. Kerja Bakti Rutin Bulanan

Kerja bakti diantaranya yaitu rutin membersihkan lingkungan perumahan karyawan. Kegiatan ini merupakan lanjutan dari kegiatan sebelumnya yang hanya melakukan kerja bakti pada hari libur nasional atau hari besar perusahaan. Tujuannya yaitu untuk kembali meningkatkan kesadaran para karyawan untuk tetap menjaga lingkungan agar selalu bersih agar terhindar dari berbagai penyakit.

7. Publikasi Perusahaan dan Penggunaan Alat-Alat Audivisual

Perusahaan melakukan sosialisasi *Go Green* ada dengan menggunakan spanduk dan dipasang disekitar area pabrik, dan ada yang menggunakan alat audiovisual berupa televisi besar yang umumnya dipasang di area kantor. Pemasangan spanduk di area pabrik dengan pertimbangan bahwa dirasa kurang memungkinkan untuk memasang televisi besar karena kurang efisien, sehingga penggunaan alat audiovisual hanya digunakan di area perkantoran saja. Contoh lain yang dilakukan PT IKPP adalah dengan menghiasi kantor dengan atribut dedaunan agar suasananya lebih sejuk dan nyaman untuk dilihat.

b. Strategi *employee attitude surveys*

Pada dasarnya, strategi yang dijalankan PR untuk *employee relations* dalam program *employee*

attitude surveys adalah pengawasan yang baik oleh perusahaan terhadap karyawan. *Employee attitude surveys* merupakan kegiatan yang digunakan sebagai sebuah barometer dan sarana dalam mendata reaksi negatif dan keluhan-keluhan terhadap kebijakan perusahaan.

“Pelaksanaan strategi *employee attitude surveys* ini selalu kami laksanakan dan kami kontrol efektifitasnya. Dari hasil pengamatan yang dilakukan secara terus menerus dapat diketahui bagaimana reaksi dan respon karyawan terhadap kebijakan yang dibuat oleh perusahaan.” (Pak Armadi, Kepala Divisi Humas PT IKPP, 26 Agustus 2014)

Dengan cara ini pihak manajemen dapat mengetahui reaksi keluhan karyawan atas berbagai kebijakan yang dikeluarkan. Program-program yang diterapkan oleh PT IKPP diantaranya adalah:

1. Penilaian kinerja karyawan secara formal

Dilaksanakan secara khusus oleh masing-masing kepala bagian yang dilaksanakan secara berkala, pertiga bulan, semester dan per tahun maupun secara umum dalam rapat setingkat kabag-direksi (dalam kesempatan ini direksi mencoba untuk mendata reaksi positif dan negatif dari karyawan tentang adanya peraturan, memo intern dan surat keputusan yang sudah lama dilaksanakan maupun yang baru dilaksanakan).

Penilaian kinerja karyawan oleh perusahaan secara khusus ditindak lanjuti dengan penerimaan bonus dan promosi. Hal ini sangat memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih

keras dan mematuhi segala aturan perusahaan terkait dengan program-program kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan, salah satunya adalah program *Go Green*. Penilaian formal terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung membuat karyawan mendukung program *Go Green* yang dilakukan perusahaan dengan menjaga lingkungan perusahaan meskipun ada unsur paksaan, yaitu berupa ancaman penilaian yang tidak maksimal terhadap kinerja karyawan jika tidak mematuhi aturan yang berlaku.

2. Penilaian kinerja karyawan secara informal.

Penilaian kinerja secara informal dapat dilakukan dalam kegiatan sehari-hari. Setiap atasan harus senantiasa memperhatikan kinerja karyawan setiap harinya. Sistem penilaian inilah yang lebih efektif, karena dilakukan secara berkesinambungan dan langsung kepada para karyawan. Melalui penilaian secara informal ini atasan dapat mengetahui masalah apa yang terjadi dengan karyawannya secara langsung dan dapat mengambil kebijakan mengenai apa yang harus dilakukan dan menemukan solusinya.

“Saya sadari kok kalau kami bekerja selalu diawasi, kami selalu dinilai. Saya berusaha mengatur sebaik mungkin agar bisa bekerja dengan tekun dan penuh percaya diri. Sebagai karyawan IKPP saya harus memiliki semangat dan dedikasi yang tinggi karena masih banyak orang diluar sana yang tidak seberuntung saya.”
(Wawancara dengan Susi pada tanggal 27 Agustus 2014)

Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan secara informal oleh pimpinan ini mampu merubah sikap dan kebiasaan yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Pada umumnya mereka memiliki kesadaran tinggi untuk tidak melanggar aturan karena merasa selalu diawasi baik tingkah maupun kinerjanya. Namun demikian tidak membuat suasana diantara karyawan terlihat lebih kaku, mereka tetap fleksibel dan bercanda disela-sela waktu bekerja untuk mengurangi tingkat stres dalam bekerja.

Penilaian kinerja karyawan secara informal memiliki keterkaitan dengan program *Go Green* yang dilakukan, yaitu para pimpinan dapat menghimbau secara langsung dan berkelanjutan pada karyawannya di lingkungan kerja masing-masing, sehingga mau tidak mau dan lama kelamaan para karyawan akan secara otomatis turut mendukung program *Go Green* dengan menjaga lingkungan tetap bersih dan memperhatikan kesehatan serta menggunakan sarana-sarana penunjang *Go Green* seperti *paper bag* dan pewardahan sampah secara terpilah.

PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill juga memiliki SDM yang berbakat dan inovatif dalam membuat suatu kegiatan/event seperti even penanaman 1000 pohon dalam rangka hari buruh pada Mei 2014 lalu yang sukses melibatkan media, Pemerintah dan LSM sehingga pesan ini dapat disampaikan kepada masyarakat dengan tujuan untuk turut mengajak masyarakat untuk lebih peduli terhadap alam dan lingkungan disekitar Perawang.

c. Strategi *employee counseling*

“Konsep *employee counseling* adalah strategi yang dilakukan dari sudut pandang emosional seorang karyawan. Mereka diberi kebebasan untuk berbicara secara langsung mengenai dirinya, kekhawatiran, keraguan dan keinginannya melalui proses diskusi atau wawancara secara personal.” (wawancara dengan bu Afridawati Tanjung pada 26 Agustus 2014)

Setiap karyawan memiliki hak yang sama untuk menyampaikan aspirasinya yang mendukung kemajuan perusahaan. Disamping itu, perusahaan juga bertugas untuk mengontrol perkembangan kinerja karyawan dan bertanggungjawab mencari solusi jika karyawan memiliki masalah karena secara tidak langsung akan berdampak pada kinerjanya di kantor. Bagaimana berkomunikasi dengan karyawan dari sisi emosionalnya merupakan poin utama bagi PT IKPP dalam menerapkan strategi *employee counseling*. Sebagai aplikasinya, langkah-langkah yang dijalankan PR PT IKPP dalam menjalankan strategi *employee counseling* adalah:

1. Layanan konsultasi

PR bekerjasama dengan bagian personalia memandang perlu untuk menampung berbagai aspirasi dari karyawan yang ingin mereka curahkan. Dengan menyediakan layanan konsultasi bagi karyawan, segala bentuk permasalahannya yang berpengaruh terhadap kinerjanya dapat diatasi dan dicari solusinya sehingga mereka dapat kembali ke pekerjaan dengan kepentingan dan keyakinan baru. Layanan konsultasi yang diberikan merupakan salah satu dari kegiatan konseling perusahaan terhadap karyawan yang siap menerima

segala bentuk aspirasi dan keluhan dari karyawan. Melalui layanan ini perusahaan mengharapkan agar permasalahan yang terkait dengan karyawan dapat diatasi sehingga tidak mengganggu aktifitas perusahaan dalam bekerja.

Pada kesempatan ini para karyawan diberi kebebasan mengemukakan pendapat serta keuntungan yang mereka inginkan. Semua keluhan dan masukan dari para karyawan ditampung tanpa terkecuali. Dengan terpenuhinya harapan dari karyawan, mereka dengan senang hati menaati dan melaksanakan aturan-aturan perusahaan, salah satunya adalah mendukung program *Go Green* dengan menjaga kebersihan dan kehijauan daerah kantor. *Counseling* yang dilakukan PT IKPP tidak hanya antara manajemen dan karyawan, tetapi juga antar kepala bagian atau selevel dewan direksi dalam bentuk rapat atau pertemuan besar.

Peran PR dan personalia untuk mensosialisasikan program *Go Green* dapat dilakukan melalui rapat besar antar bagian karena para karyawan dapat mendengar langsung arahan dan informasi dari pimpinan mereka mengenai aturan-aturan baru yang harus dilaksanakan dan membutuhkan kerjasama yang baik agar tujuannya dapat terwujud yaitu terciptanya lingkungan yang lebih baik dan ramah.

2. Layanan informasi

Bermaksud memberikan pemahaman-pemahaman kepada para karyawan yang berkepentingan tentang berbagai hal yang diperlukan untuk menjalani suatu tugas atau pekerjaan dan menentukan arah suatu tujuan atau rencana yang dikehendaki. Dalam hal ini PR bekerjasama juga dengan Pusat Layanan Informasi PT IKPP yang menyediakan informasi apapun terkait

sistem produksi dan manajemen perusahaan.

“Perusahaan berusaha memberikan informasi yang jelas mengenai program *Go Green* yang sedang dilakukan yaitu membuang sampah secara terpilah, penghijauan lingkungan, dilarang merokok di area kantor, dan pengurangan penggunaan bahan plastik, melalui sarana dan media yang ada di kantor seperti spanduk, iklan di televisi, dan sosialisasi langsung.” (wawancara dengan Susi, pada 27 Agustus 2014)

Informasi yang diberikan ada dalam bentuk iklan-iklan internal perusahaan pada televisi yang dipasang disetiap sudut kantor, *banner* dan spanduk yang dipasang di area kantor dan informasi langsung dari Pusat Layanan Informasi PT IKPP. Disamping informasi yang berkaitan dengan pekerjaan, layanan ini juga bertujuan untuk membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan tentang lingkungan dan cara menyelamatkan lingkungan dari *global warming* yang terkait dengan program *Go Green* yang sedang dilaksanakan.

3. Layanan orientasi

Layanan orientasi yang diterapkan PT IKPP berperan sebagai layanan bimbingan yang dilakukan untuk memperkenalkan karyawan baru terhadap lingkungan perusahaan yang baru dimasukinya. Bagi seorang karyawan baru tidak mudah untuk masuk ke lingkungan yang masih asing baginya. Mereka butuh berbaur, bersosialisasi dan betul-betul mengenal seperti apa perusahaan tempat ia bekerja agar mereka betah dan nyaman. Disinilah peran PR dan Personalialia

untuk menjadi sarana bagi karyawan baru dengan tujuannya adalah membuat seorang karyawan baru merasa bahwa ia adalah bagian dari perusahaan. Dengan begitu kinerja yang dihasilkan akan maksimal dan dapat memenuhi kebutuhan perusahaan. Pada masa orientasi ini PR juga mensosialisasikan program *Go Green* sebagai gerakan untuk lebih peduli dengan lingkungan.

“Pada saat pertama kali saya masuk, saya mengikuti kegiatan orientasi. Pada orientasi ini dijelaskan bahwa PT IKPP tempat saya akan bekerja nantinya sedang melakukan program bertajuk *Go Green*, yaitu program yang bersifat lebih mengajak kita untuk menjaga lingkungan dengan melestarikan alam dan tidak membuang sampah sembarangan.” (Wawancara dengan Hadi, staf *carton box* departemen produksi pada tanggal 27 Agustus 2014)

Layanan orientasi karyawan baru merupakan sarana yang tepat untuk mensosialisasikan program *Go Green*. PR menjelaskan tentang visi dan misi program *Go Green* yang sedang dilaksanakan kepada para karyawan baru, dan nantinya pada saat karyawan baru telah selesai orientasi, mereka memiliki pengetahuan dan tanggungjawab untuk turut serta menjaga kelestarian lingkungan. Strategi komunikasi internal yang baik dijalankan oleh PR PT IKPP dengan para karyawannya menumbuhkan sikap keterbukaan. Sikap saling terbuka dari para manajemen perusahaan, karyawan, Pemerintah, media, dan masyarakat tentu mempermudah tugas PR dalam mensosialisasikan program *Go Green* dikalangan para karyawan dan menjadi salah satu faktor

pendukung dalam menerapkan strategi *employee counseling*. Berikut penjelasan keterbukaan tersebut:

1) Keterbukaan manajemen perusahaan

Antara pimpinan dan bawahan di PT IKPP terjalin hubungan yang harmonis yaitu antara kedua belah pihak saling berkomunikasi dengan baik demi kelancaran suatu kegiatan/program dimana pimpinan selalu memberikan arahan pada bawahan dan begitu juga sebaliknya bawahan membantu pimpinan jika membutuhkan bantuan tenaga dan pikiran. Dengan adanya keterbukaan membantu tugas dan fungsi PR dalam mensosialisasikan program *Go Green* pada para karyawan.

2) Keterbukaan para karyawan

Karyawan merupakan objek bagi PR dalam melaksanakan program *Go Green* ini. Tanpa adanya karyawan maka takkan ada program yang dibuat. Karyawan merupakan komponen terbanyak yang mempengaruhi jalannya roda perusahaan. Keterbukaan para karyawan terhadap pimpinan atau manajemen perusahaan merupakan sesuatu yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan.

“Kepentingan dan kesejahteraan karyawan merupakan prioritas kami dalam bekerja dan loyalitas karyawan adalah penghargaan bagi kami.” (Wawancara dengan Pak Heri, Kepala bagian Personalia pada tanggal 26 Agustus 2014)

3) Keterbukaan Pemerintah, media dan masyarakat

Fungsi Pemerintah adalah mendukung setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan kehidupan masyarakat. Hal ini terbukti dengan masih berdiri dan beroperasinya perusahaan di wilayah Perawang hingga sekarang. Disamping itu, Pemerintah juga turut memberikan

dukungan terhadap program-program yang dilakukan perusahaan misalnya menghadiri kegiatan penanaman 1000 pohon yang dilakukan diseluruh wilayah Perawang dan dibuka secara resmi di PT IKPP. Kehadiran pihak media juga turut memberikan dukungan bagi perusahaan. Media membantu mempublikasikan kepada masyarakat tentang program yang dilaksanakan perusahaan.

Disamping itu, pelaksanaan pensosialisasian program *Go Green* melalui beberapa kegiatan juga didukung penuh oleh masyarakat yang berdomisili disekitar perusahaan maupun di Perawang pada umumnya. Mereka antusias mengikuti even-even yang diadakan perusahaan seperti gerak jalan santai, lomba maraton, gerakan penanaman 1000 pohon dan even lainnya yang melibatkan masyarakat.

d. Strategi *profit sharing*

Profit sharing digunakan sebagai sarana melindungi partisipasi dan keharmonisan karyawan yang sudah dicoba oleh PT IKPP dari awal berdirinya perusahaan. Dalam program ini perusahaan menawarkan suatu bentuk kerjasama dengan para karyawan untuk lebih meningkatkan kesejahteraannya sebagai bentuk balas jasa yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan, antara lain melalui penyesuaian skema gaji dan tunjangan, serta beberapa program kesejahteraan karyawan lainnya.

“*Profit sharing* merupakan sarana yang kita terapkan sebagai ‘bayaran’ atas usaha dan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusinya terhadap perusahaan, yang mana dalam penerapannya melibatkan semua pihak dan seluruh anggota perusahaan terlibat. Kami ingin tujuan perusahaan dapat tercapai

sehingga kebijakan perusahaan dapat benar-benar dipahami oleh seluruh karyawan.” (Wawancara dengan Bu Afridawati Tanjung pada tanggal 26 Agustus 2014)

PT IKPP terus berusaha untuk memelihara kesejahteraan karyawan agar karyawan tetap dapat bekerja dengan nyaman dan menghasilkan *output* yang terbaik. Untuk mewujudkan hal tersebut, PR PT IKPP yang bekerjasama dengan bagian Personalia merumuskan program-program kegiatan antara lain:

1. Apresiasi

Jenis kegiatan ini pada dasarnya sebagai fasilitas terhadap karyawan yang memiliki potensi untuk dapat meng-*upgrade* dirinya menjadi personaliti yang memiliki dedikasi tinggi untuk kemajuan perusahaan, serta adanya pemberian penghargaan yang ditujukan untuk menumbuhkan rasa kecintaan karyawan pada perusahaan (penghargaan, *best employee*).

dalam menjalankan program-program *profit sharing*, bentuk apresiasi yang diberikan diantaranya:

1) Kesempatan untuk memperoleh kemajuan dan perubahan

Hal ini telah diwujudkan PT IKPP dengan memberikan beasiswa pendidikan, pelatihan dan *training* serta promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi. Bagi PT IKPP karyawan merupakan aset yang harus dikembangkan karena dengan berkembangnya karyawan akan sangat membantu dalam proses kemajuan perusahaan. Dengan memberikan kesempatan untuk memperoleh kemajuan perubahan dan karir, setiap karyawan akan merasa dihargai

pekerjaannya dan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.

2) Penghargaan terhadap prestasi

Penghargaan yang diberikan perusahaan diantaranya seleksi *best employee*, sertifikat penghargaan, terimakasih *award* dan *voucher*.

“Saya pernah mendapatkan sertifikat penghargaan sebagai karyawan teladan pada tahun 2011. Untuk mendapatkan penghargaan sangatlah tidak susah jika kita bekerja sebaik mungkin dan tidak melakukan kesalahan apa-apa.” (wawancara dengan Syamsul pada tanggal 27 Agustus 2014)

Memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi sudah menjadi hal yang rutin dilakukan PT IKPP. Penghargaan atau *reward* diberikan sebagai pemacu semangat karyawan dalam bekerja sehingga dapat lebih produktif dan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

3) Kondisi pekerjaan yang baik

PT IKPP adalah perusahaan yang sangat memperhatikan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. Para karyawan maupun operator di lapangan diwajibkan mempertimbangkan keselamatan mereka pada saat bekerja. Hal ini bertujuan agar para karyawan dapat bekerja sebaik mungkin tanpa khawatir resiko yang akan menimpa mereka, serta untuk mengurangi angka resiko terjadinya kecelakaan kerja.

2. Pemenuhan hak/fasilitas karyawan

1) Upah yang memadai

Upah yang memadai yang dimaksud adalah segala bentuk sistem pengupahan, bonus, dan insentif yang diterima karyawan berdasarkan kinerja dan lama waktu mereka dalam bekerja.

Bonus yang diberikan ada jenis bonus tahunan, bonus atas prestasi kinerja dan bonus keuntungan perusahaan. Sedangkan insentif diberikan kepada karyawan yang bekerja diluar jam kerja (lembur).

2) Jamsostek/ jaminan sosial tenaga kerja

Setiap karyawan PT IKPP berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan sebagai wujud kepedulian dan tanggungjawab perusahaan terhadap aset yang dimiliki. Jamsostek dapat sewaktu-waktu diklaim oleh karyawan jika terjadi sesuatu yang menimpa mereka dalam bekerja sehingga masalah pembiayaan tidak membebani karyawan ataupun keluarga karyawan.

3) Fasilitas kesejahteraan

Fasilitas kesejahteraan yang dimiliki oleh PT IKPP adalah fasilitas yang menunjang kesejahteraan kehidupan para karyawannya, diantaranya koperasi, toserba, Bank Sinarmas dan fasilitas pendukung lainnya. Karyawan dapat melakukan peminjaman uang di koperasi maupun di Bank Sinarmas dengan bunga yang rendah, selain itu keberadaan beberapa toserba di area perusahaan dan lingkungan perumahan karyawan juga memudahkan mereka untuk belanja memenuhi kebutuhan harian.

4) Seleksi *best employee*, beasiswa pendidikan, terimakasih *award* dan voucher belanja

Setiap karyawan yang berprestasi berhak mendapatkan *reward*. *Reward* yang diberikan berupa penghargaan *best employee*, beasiswa pendidikan, terimakasih *award* dan voucher yang dapat digunakan untuk berbelanja.

5) Kesempatan mengemukakan pendapat

PT IKPP berusaha menjalankan perusahaan dengan sistem manajemen

terbuka, dimana tidak hanya pimpinan dan pejabat perusahaan saja yang dapat mengambil keputusan, namun aspirasi karyawan pun ikut diperhitungkan demi kemajuan perusahaan. Hal ini terjadi pada rapat-rapat yang dilaksanakan di masing-masing departemen untuk selanjutnya keputusan para karyawan disampaikan oleh masing-masing kepala departemen ke dewan direksi.

3. *Couching*

Sebagai wujud kepedulian PT IKPP Perawang Mill dalam meningkatkan *knowledge* karyawan perusahaan, maka even ini lebih dititikberatkan pada peningkatan pengetahuan karyawan terhadap seluruh aspek berupa informasi yang menunjang seluruh kegiatan yang ada di perusahaan, serta pemahaman karyawan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di PT IKPP Perawang Mill.

Termasuk dalam kegiatan *couching* yang pernah dilakukan yaitu seminar mengenai dampak bahaya pemanasan global terhadap bumi dan satu-satunya cara adalah dengan menyelamatkan bumi dari efek pemanasan global melalui gerakan *Go Green*, yang diadakan di *hall room* kantor pada hari sabtu atau minggu diluar jam kerja biasanya.

4. *Harmony Relation Building*

Sebagai upaya membangun kebersamaan dan hubungan yang harmonis antara manajemen dan karyawan perusahaan serta serikat pekerja maupun pemerintahan, maka PR bersama dengan Personalia berupaya menjalin hubungan melalui kegiatan yang bertujuan untuk menjaga kebersamaan dalam hubungan yang berkesinambungan agar tercipta suatu komunikasi yang efektif dimana pada puncaknya tercipta saling pengertian

antara manajemen, serikat dan pemerintahan.

Jenis-jenis kegiatan yang diadakan diantaranya turnamen antar departemen (sepak bola, voli, dan badminton), IKK IKPP (Ikatan Keluarga Karyawan Indah Kiat Pulp and Paper) dan *family gathering*. Keseluruhan kegiatan yang dilakukan ini memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mempererat silaturahmi antar karyawan IKPP. Keakraban dan keeratn hubungan yang terjalin antara pimpinan dan bawahan merupakan suatu modal dasar bagi perusahaan untuk mensosialisasikan program *Go Green* kepada karyawan, yang dengan spontan mendukung gerakan *Go Green* atas dasar himbauan dan perintah atasannya.

5. Development

Berbagai kegiatan yang dilakukan diantaranya membuka *class room* musik, piano, gitar, drum, dan Indah Kiat *Card Member*. Program *development* yang dilakukan secara langsung tidak memiliki keterkaitan dengan program *Go Green* yang dilaksanakan, namun secara tidak langsung mempengaruhi dukungan karyawan untuk mendukung program *Go Green* yang dilakukan perusahaan.

6. Gathering

Kegiatan ini biasanya dilakukan oleh karyawan yang berada dalam lingkungan internal masing-masing departemen. Dimana kegiatan ini bertujuan untuk lebih meningkatkan semangat kebersamaan dan kekeluargaan dari masing-masing departemen, serta dapat menciptakan keharmonisan sehingga terbentuknya suatu tim yang solid.

Kegiatan yang biasa dilakukan setiap tahunnya seperti *Come Back Country Together* dan *Outbond Activity*. *Come Back Country Together* adalah kegiatan seperti reuni bersama,

dimana pada acara ini tiap-tiap karyawan boleh membawa anggota keluarganya dan ngumpul bersama. Pada kegiatan ini biasanya juga disuguhi dengan *doorprize* dan diiringi musik agar lebih meriah, serta nominasi karyawan teladan. Sedangkan *Outbond activity* adalah kegiatan luar ruangan yang lebih mengarah kepada acara olahraga bersama keluarga karyawan. Kegiatan-kegiatan ini juga secara tidak langsung memiliki keterkaitan dengan sosialisasi program *Go Green* yang dilakukan, namun suasana hangat antar karyawan dan antar pimpinan dan bawahan inilah yang membuat karyawan merasa dipedulikan oleh perusahaan sehingga pada saat sosialisasi program *Go Green* tidak lagi begitu sulit untuk mendapatkan dukungan dari para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cangara, Hafied, Prof. Dr. H. M.Sc. (2007). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Effendy, Uchajana Onong. (2009). *Human Relations and Public Relations*. Bandung. Mandar Maju.
- Jefkins, Frank. (2004). *Public Relations*. Jakarta: Erlangga.
- Lesly, Philip. (2007). "*Public Relations Handbook*". Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ruslan, Rosady. (2007). *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Ruslan, Rosaady. (2003). *Metode Penelitian PR dan Komunikasi*. Jakarta: PT. raja Grafindo Persada. Triartanto,

Wardhana, Arya Wisnu. (2010). *Dampak Pemanasan Global*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.