

STRATEGI *HUMAN RELATIONS* DALAM MEWUJUDKAN *ZERO ACCIDENT*

Rapi Wulansari¹, Annisarizki², Dwi Nurina Pitasari¹

¹ Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Serang Raya, Serang, Indonesia

¹ annisarizzkii@gmail.com

ABSTRACT

This study was conducted to determine the Human Relations Strategy in Realizing Zero Accident (Case Study on HRD PT. Grand Pintalan Textile) by analyzing the strategy using the POAC strategy (Planning, Organizing, Actuating, Controlling). The research uses organizational control theory. The selection of informants was done by the purposive sampling method. Research data was obtained by data collection techniques with in-depth interviews, participant observation, and documentation. This research uses the post-positivism paradigm, a qualitative approach with a case study method. The big concept used is the POAC management concept from G.R Terry. The results of this study show that the HRD Strategy of PT. Grand Pintalan Textile to achieve zero accidents is carried out with four strategies consisting of simple, technical, bureaucratic, and conservative supervision. Besides that, PT. Grand Pintalan Textile implements the POAC strategy through the Human Relations Department. This POAC strategy can be seen from the activities carried out by the Human Relations Department which include knowledge of what to do (planning), determining how to do it (organizing), understanding how they should do it (actuating), and measuring the effectiveness of the efforts that have been made. (controlling).

Keywords: *Communication, Human Relations, Occupational Health, POAC, Zero Accident*

PENDAHULUAN

Komunikasi korporat adalah keseluruhan aktivitas yang melibatkan pengelolaan dan pengaturan komunikasi internal dan eksternal dengan tujuan menciptakan hubungan yang menguntungkan dengan pemangku kepentingan dimana perusahaan tergantung pada mereka (Leila dan Eddy, 2019:23 mengutip Van Riel, 2007).

Salah satu bentuk komunikasi dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah sosialisasi program-program kerja untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Contoh program yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu program K3 (Kesehatan, dan Keselamatan Kerja), program tersebut berguna sebagai sarana untuk pencegahan kerugian serta hambatan akibat kecelakaan kerja, selain itu untuk perlindungan karyawan dan untuk meningkatkan produktifitas karyawan.

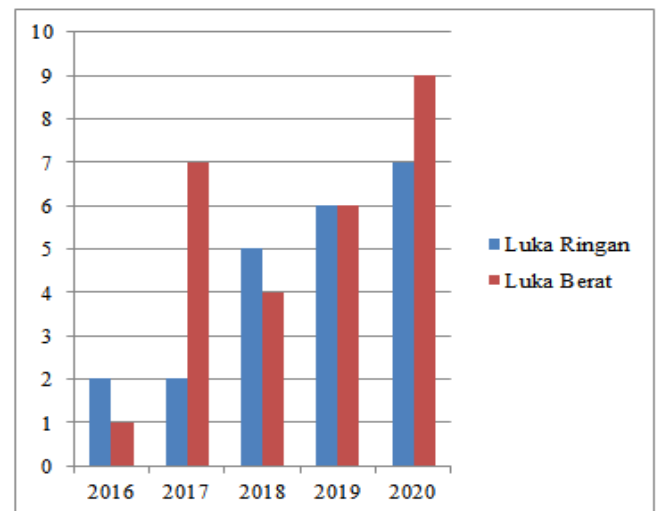
Human Resources Departement atau HRD, merupakan suatu bagian yang bertanggung jawab mengenai sumber daya manusia seperti merekrut karyawan atau mengembangkan potensi karyawan untuk menunjang aktivitas suatu perusahaan. Pada PT. Grand Pintalan Textile, *Human Resources Departement* tidak hanya bertanggung jawab mengenai sumber daya manusia dan hubungan dengan manusia selain itu HRD juga merangkap sebagai *Health Safety Environment* atau HSE yang bertanggung jawab akan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada karyawan. Hal yang paling penting yang dapat mewujudkan *zero accident* adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar pegawai (*Human Relations*). *Human Relations* adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling pengertian, kesadaran dan kepuasan psikologi

(Lengkey, dkk, 2015:3). *Human Relations* merupakan salah satu unsur penting dalam berkomunikasi. Dalam hal ini komunikasi telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikannya saling memahami pikiran dan perasaan serta melakukan tindakan bersama.

Dalam *Human Relations* biasanya pola komunikasi yang terjadi adalah komunikasi persuasif. Komunikasi persuasif yaitu komunikasi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi atau dalam suatu kegiatan dengan tujuan untuk menggugah, menggairahkan, atau membangkitkan semangat kerja sama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati. Salah satu asumsi yang perlu ditempuh adalah dengan membentuk Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu bekerja secara bersama-sama dan saling berkesinambungan didalam penyampaian informasi terbaru dari berbagai pihak. *Human Relations* dalam aktivitas manajemen organisasi atau perusahaan menitik-beratkan kepada suatu upaya agar para karyawan terintegrasi kedalam situasi untuk saling bekerja sama antar karyawan dalam satu tim kerja (*team work*), meningkatkan produktivitas, dan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti melalui wawancara prariset, PT. Grand Pintalan Textile memiliki potensi kecelakaan kerja yang cukup tinggi karena bahan textile seperti kapas yang mudah memicu kebakaran serta menyebabkan kecelakaan kerja dengan tingkatan yang berat. Dengan jumlah pegawai 252, PT. Grand

Pintalan Textile diakui oleh Bapak Ardja memiliki banyak sekali pegawai yang kurang mempedulikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Oleh karena itu menyadari betapa pentingnya keselamatan kerja pada karyawan maka HRD PT. Grand Pintalan menerapkan standar keamanan dan keselamatan di perusahaan sebagai upaya pencegahan terjadinya kecelakaan kerja agar terwujudnya *zero accident*.



Sumber: Hasil penelitian, 2021

Gambar 1 Data Kecelakaan Kerja Periode 2016-2020

Berdasarkan gambar 1.1 diketahui bahwa pada tahun 2017 merupakan tahun dimana kecelakaan kerja dengan luka berat yaitu kecelakaan kerja yang menimbulkan hilangnya jam kerja serta harus mendapatkan perawatan intensif di rumah sakit, mengalami puncak kecelakaan kerja. Pada tahun 2019 kecelakaan kerja dengan dengan luka ringan yaitu kecelakaan kerja yang tidak menimbulkan hilangnya jam kerja dan dapat ditangani dengan segera dan kecelakaan dengan luka berat mengalami

kenaikan, frekuensi itu berulang hingga tahun 2020.

HRD merupakan departemen yang bertugas dibidang keselamatan dan juga keamanan di PT. Grand Pintalan Textile. Kecelakaan kerja yang terjadi di tahun 2020 membuat HRD PT. Grand Pintalan Textile melakukan strategi untuk meminimalisir kecelakaan kerja. Salah satunya adalah dengan memberikan informasi pentingnya K3 (Kesehatan, dan Keselamatan Kerja) kepada karyawan di PT. Grand Pintalan Textile.

Keselamatan dan kesehatan kerja telah diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, tetapi dalam praktiknya tidak seperti yang diharapkan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja sering dianggap sepele oleh beberapa perusahaan karena dianggap akan mengurangi pendapatan perusahaan. Begitu banyak faktor di lapangan yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja seperti faktor manusia dan lingkungan. Hal tersebut bisa terjadi apabila para pekerja menganggap remeh pekerjaannya, terutama terhadap bahaya dan resiko yang ada dan kurangnya pemahaman para pekerja akan pentingnya keamanan dalam setiap bidang pekerjaannya.

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa perusahaan memerlukan strategi yang dibuat dan disusun sedemikian rupa oleh HRD dengan menjalankan fungsi *human relations*, agar dapat memberikan pemahaman dan pengertian kepada seluruh publik didalam perusahaan mengenai pentingnya K3 saat bekerja. Maka, dengan adanya

konsep *human relations* dengan dasar dasar yang telah disebutkan diatas, perusahaan dapat mewujudkan tujuan utamanya menerapkan ruang kerja yang aman. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melihat dan meneliti bagaimana strategi HRD melalui konsep *human relations dalam mewujudkan lingkungan kerja yang berpedoman pada K3*.

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah penelitian yang terkait langsung dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti saat ini yang mengkaji tentang *human relations*. Berikut hasil peneliti dalam *me-review* penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan: Penelitian pertama yaitu penelitian ini dilakukan oleh Junawir, mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin pada tahun 2017 yang berjudul “Penerapan *Human Relations* Dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan Di Politeknik Kesehatan Makassar”, penelitian ini dilatarbelakangi oleh sosok pemimpin di Politeknik Kesehatan Makasar yang kurang memperhatikan beberapa bagian dan menyebabkan beberapa pegawai tidak disiplin dalam masuk kantor dan absennya pegawai dengan alasan yang tidak jelas, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pimpinan pustakawan dalam menerapkan *human relations* untuk meningkatkan kinerja pegawai; Penelitian kedua penelitian ini dilakukan oleh Rahyu Bayani Lestari Arif, mahasiswi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Alauddin pada tahun

2016 yang berjudul “Aktivitas *Human Relations* Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika (DISKOMINFO) Kota Makassar Dalam Meningkatkan Harmonisasi Dikalangan Pegawai”, hasil penelitian menunjukkan bahwa aktivitas *human relations* pada DISKOMINFO dalam meningkatkan harmonisasi di kalangan pegawai melalui beberapa kegiatan yaitu apel pagi, upacara setiap hari senin, megalakkan kegiatan olahraga bagi pegawai, kerja bakti, dharma wanita, rekreasi dan berpartisipasi pada acara yang dilaksanakan oleh setiap bidnag; dan Penelitian ketiga yaitu penelitian ini dilakukan oleh Arifah Annisa Syam, mahasiwi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar pada tahun 2015 yang berjudul “*Human Relations* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintahan (Studi Kasus di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar)” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Relation* dalam meningkatkan kinerja pegawai berpacu pada beberapa poin yaitu komunikasi yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, dan adanya reward dari pimpinan.

Ketiga peneliti ini sama-sama mencoba menjelaskan tentang *human relations* yang membedakan adalah pada objek penelitian, metode penelitian, dan teori yang digunakan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kredibilitas sumber (*The Source Credibility Theoru*) teori ini dikemukakan oleh Hovland, Janis dan Kelley pada tahun 1953 dalam buku *Communication and Persuasion* memiliki

asumsi dasar yang menyatakan bahwa seseorang dimungkinkan lebih mudah dipersuasi jika sumber-sumber persuasinya cukup kredibel. Kita biasanya akan lebih percaya dan cenderung menerima dengan baik pesan-pesan yang disampaikan oleh orang yang memiliki kredibilitas di bidangnya (Azwar, 2011:64-65).

Teori kredibilitas sumber (*the source credibility theory*) ini, juga sebagai strategi dalam memfokuskan studi komunikasi, yakni, faktor model (suatu pendekatan) membantu menetapkan sejauh mana pihak penerima menilai suatu sumber itu kredibel. Menurut (Rohim, 2009: 74) kredibillitas dapat dibedakan atas tiga macam yaitu *Initial Credibility*, merupakan kredibilitas yang diperoleh oleh komunikator sebelum proses komunikasi berlangsung; *Derived Credibility*, merupakan kredibilitas yang diperoleh seseorang pada saat komunikasi berlangsung; dan *Terminal Credibility*, merupakan kredibilitas yang diperoleh seorang komunikator setelah pendengar atau pembaca mengikuti ulasannya. Seorang komunikator yang ingin memperoleh kredibilitas perlu memiliki pengetahuan yang dalam, pengalaman yang luas, serta adanya kekuasaan yang dipatuhi dan status sosial yang dihargai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitataif dengan jenis penelitian studi kasus intrinsik yaitu Studi kasus yang dilakukan dengan tujuan untuk mengkhususkan kasus yang akan

diteliti. Melihat keunikan dan kehususannya. Paradigma yang digunakan yaitu post positivisme.

Peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu data primer dan data sekunder. Metode yang dipergunakan untuk pengumpulan data primer, yaitu melalui wawancara dan observasi, sedangkan data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (dihasilkan pihak lain) atau digunakan oleh lembaga lainnya yang bukan merupakan pengolahnya, tetapi dapat dimanfaatkan dalam suatu penelitian tertentu. Data sekunder pada umumnya berbentuk catatan atau laporan data dokumentasi oleh lembaga tertentu yang di publikasikan. (Ruslan, 2004:138).

Penelitian dengan judul “Strategi *Human Relations* dalam Mewujudkan *Zero Accident* (Studi Kasus pada HRD PT. Grand Pintalan Textile)” dengan lokasi penelitian dilakukan di Perusahaan PT. Grand Pintalan Textile Industries, Jl. Raya Serang - Jkt No.KM. 71, Kecamatan Kibin, Serang, Banten 42186.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* untuk menentukan informannya. Adapun informan dalam penelitian ini yaitu *key informan* Kepala *Human Relations* (HRD), dan *staff human relations* (HRD). Sedangkan *secondary informan* yaitu tim *human relations* dan karyawan yang turut aktif dalam mengikuti kegiatan K3 di PT Grand Pintalan.

Peneliti menggunakan tiga alur kegiatan Miles dan Huberman (2014:10-19) yang terjadi secara bersamaan untuk menganalisis data yang didapatkan.

Miles dan Huberman menjelaskan bahwa untuk ketiga aktivitas yaitu, Reduksi Data, Penyajian Data, dan Kesimpulan, Penarikan atau Verifikasi (*Conclusion Drawing/ Verification*). Dalam menguji keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dengan menganalisis dan menguji kebenaran data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Grand Pintalan Textile merupakan pabrik pemintalan benang yang cukup besar yang ada di daerah Banten. Strategi mengenai penanganan kecelakaan kerja melalui strategi K3 perlu dilakukan pada karyawan di PT. Grand Pintalan Textile karena strategi, merupakan suatu cara yang dapat menekan angka kecelakaan kerja yang ada di PT. Grand Pintalan. Berikut ini adalah hasil dan pembahasan penelitian yang didapatkan:

1. Strategi *Human Relations* Dalam Mewujudkan *Zero Accident*.

Strategi *Human Relations* yang dilakukan oleh Departement *Human relations* dalam mewujudkan *zero accident* adalah dengan melakukan komunikasi secara langsung dan tidak langsung dengan para karyawan PT. Grand Pintalan Textile. Melakukan pemilihan pesan dan informasi K3 apa yang dibahas pada meeting bersama jajaran dan direksi perusahaan, memiliki media penyampaian pesan K3 seperti melakukan *training* keselamatan kerja, melakukan pemasangan baliho keselamatan kerja, memberikan *briefing* sebelum memulai bekerja. Departemen *Human Relations* PT. Grand Pintalan

Textile dalam melakukan strategi dengan memilih komunikator berdasarkan *initial credibility*, *derived credibility*, dan *terminal credibility*.

2. Proses Perencanaan (*Planning*) Strategi *Human Relations* dalam Mewujudkan *Zero Accident*.

Departement *Human Relations* menggunakan perencanaan (*plan*) dalam strateginya untuk menerapkan K3 (Kesehatan, dan Keselamatan Kerja) pada karyawan di PT. Grand Pintalan Textile, tanpa adanya perencanaan (*plan*) maka strategi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Menurut Terry (dalam S. Robin, 2001: 3), perencanaan adalah suatu keharusan dalam setiap usaha untuk mengembangkan usaha atau mengembangkan lembaga tersebut. Proses perencanaan (*plan*) dalam strategi yang dilakukan oleh Departement *Human Relations* menunjukkan bahwa Departement *Human Relations* melakukan proses *plan* sejalan dengan menggunakan ketiga strategi di dalam *plan* yaitu rapat penentuan pesan, penentuan kegiatan dan pemilihan media.

a. Perencanaan (*plan*)

Perencanaan (*plan*) awal strategi *human relations* yaitu melakukan *research* yang dilakukan oleh Departemen *Human Relations* PT. Grand Pintalan Textile adalah dengan mencari temuan di lapangan, kemudian menentukan target dalam proses strategi *Human Relations*. Hasil studi menjelaskan bahwa di dalam rapat tersebut Departemen *Human Relations* juga menentukan pesan dan

kegiatan lalu memilih media apa yang cocok digunakan di perusahaan.

b. Pesan

Pesan yaitu segala sesuatu yang disampaikan oleh seseorang dalam bentuk simbol yang dipersepsi dan diterima oleh khalayak dalam serangkaian makna (Cangara 2017: 139). Pada proses perencanaan (*plan*) dalam tahap penentuan pesan Departement *Human Relations* PT. Grand Pintalan Textile menentukan dan menyusun terlebih dahulu tema yang akan disampaikan. Secara keseluruhan tema atau pesan yang disampaikan berkaitan dengan semua aspek K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja). Pesan yang disampaikan oleh Departement *Human Relations* bersifat edukatif sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan karyawan, pesan yang disampaikan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran karyawan mengenai pentingnya menerapkan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) pada saat bekerja. Pesan dan informasi oleh Departemen *Human Relations* sejauh ini sudah cukup baik dan dapat dipahami oleh seluruh karyawan PT. Grand Pintalan Textile. Hal tersebut dapat dilihat dari mulai adanya kesadaran serta kepatuhan karyawan dalam menerapkan K3 pada saat bekerja sehingga PT. Grand Pintalan Textile dapat mewujudkan *zero accident* atau tidak adanya kecelakaan kerja.

c. Penentuan Kegiatan

Dalam tahap penentuan kegiatan Departement *Human Relations* memberikan pesan K3 (Kesehatan, dan Keselamatan Kerja) tidak menggunakan media konvensional seperti koran, tayangan televisi dan media konvensional lainnya melainkan Departement *Human Relations* memberikan pesan tersebut secara langsung seperti *training* K3 (Kesehatan, dan Keselamatan Kerja), dan *briefing* dengan begitu pesan tersebut dapat tersampaikan kepada karyawan secara langsung dan juga tepat sehingga karyawan yang bekerja akan selalu mengingat keselamatan kerja setiap saat. Kegiatan yang dilakukan oleh Departement *human relations* yaitu *training* dan *briefing* karena lebih mengarah kepada komunikasi interpersonal komunikasi secara langsung.

d. Pemilihan Media

Dalam tahap pemilihan media Departement *Human Relations* penyampaian pesan K3 (Kesehatan, dan Keselamatan Kerja) yang dilakukan oleh Departement *Human Relations* yaitu pemasangan baliho K3 (Kesehatan, dan Keselamatan Kerja) di setiap area pabrik sehingga para karyawan dapat segera menerima pesan dan informasi K3 dengan cepat dan tepat. Pemasangan baliho ini diharapkan dapat menunjang kemudahan tim mencapai tujuan bersama mewujudkan *zero accident*. Berikut ini adalah contoh baliho yang dipasang:



Sumber: Data Penelitian, 2021

Gambar 2 Baliho K3

3. Proses Pengorganisasian (*Organizing*) Strategi *Human Relations* dalam Mewujudkan *Zero Accident*

Proses pengorganisasian yaitu proses penentuan komunikator. Dalam proses tersebut departement *human relations* PT. Grand Pintalan Textile membentuk tim sebagai komunikator penyampaian informasi perihal keselamatan kerja K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Tim tersebut adalah Tim *human relations*. Penentuan komunikator berdasarkan keahlian yang dimiliki dalam bidang K3 dimana komunikator telah mendapatkan pelatihan dan sertifikasi pada bidang K3 sehingga dianggap memiliki kemampuan serta pengetahuan yang cukup baik.

Tim *human relations* memiliki tugas memberikan informasi perihal keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang ada didalam K3 seperti pemberian pelatihan keselamatan kerja atau *training*, tata cara penggunaan alat pelindung diri seperti sepatu *safety*, masker, topi, baju *wearpack*, dan alat pelindung diri lainnya Dalam pembagian tugas Departemen *Human Relations* membagi berdasarkan kedekatan hubungan struktural

penanggung jawab dengan karyawan (kepala bagian dengan bagiannya) serta *skill* dan pemahaman pada K3 (*trainer*).

Departemen Human relations PT. Grand Pintalan Textile membagi jobdesk kepada timnya untuk bertanggung jawab. Dalam hal ini Departemen Human Relations membagi tugas diantaranya Ibu Hardiyah bertugas di perencanaan dan pengawasan, Bapak Elham dan Bapak Supriyono memastikan materinya sesuai dengan guidance yang tim sudah susun serta peraturan mengenai K3 yang diperuntukkan untuk keberhasilan *training* dan *briefing*. Dapat dilihat bahwa Departemen Human Relations mempersiapkan komunikatornya dengan matang agar dapat mendapatkan serta menyebarkan informasi dengan valid dan dapat dipercaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pengorganisasian merupakan kegiatan menjalin hubungan antar semua aktivitas kerja, penggunaan tenaga kerja, dan pemanfaatan semua sumber daya, melalui struktur formal dengan kewenangan masing masing. Pengorganisasian ini memetakan kemampuan Departemen *Human relations* sesuai dengan keahliannya, sehingga tugas dari perusahaan untuk mewujudkan *zero accident* dapat dilakukan dengan maksimal.

4. Proses Penggerakan (*Actuating*) Strategi

Human Relations* dalam Mewujudkan *Zero Accident

Proses penggerakan (*actuating*) dalam penentuan sasaran atau target Departemen *Human Relations* PT. Grand Pintalan Textile tidak

menentukan sasaran atau target secara khusus dimana Departemen *Human Relations* memberikan informasi K3 (Kesehatan, dan Keselamatan Kerja) kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali. Departemen *Human Relations* menganggap bahwa K3 (Kesehatan, dan Keselamatan Kerja) merupakan suatu hal yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan yang bekerja di PT. Grand Pintalan Textile, karena pesan dan informasi keselamatan kerja harus menyeluruh dipahami dan diimplementasikan secara baik oleh setiap jajaran. Hasil dalam penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa Departemen *Human Relations* menggerakkan karyawannya dengan mengedukasi melalui *training* dan *briefing*. Selain itu Departemen *Human Relations* memberikan teguran atau hukuman untuk karyawan yang lalai dalam menerapkan K3.

(1) *Training* merupakan kegiatan pelatihan keselamatan kerja bagi seluruh karyawan yang bekerja di PT. Grand Pintalan Textile. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Departemen *Human Relations* memilih *training* sebagai media dalam penyampaian informasi K3 (Kesehatan, dan Keselamatan Kerja). Karena melalui kegiatan *training* Departemen *Human Relations* dapat memberikan edukasi serta informasi sesuai tema-tema yang sudah di persiapkan sebelumnya dan melalui *training* ini karyawan akan mendapatkan informasi dan pengetahuan setiap pertemuan.

(2) *Briefing* merupakan sebuah pertemuan antara kepala bagian dengan karyawan. Hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Departemen *Human Relations* memilih *briefing* sebagai salah satu media dalam menyampaikan informasi K3 (Kesehatan, dan Keselamatan Kerja) karena informasi yang disampaikan dalam keadaan informal (santai), komunikasi yang dibangun antara kepala bagian dengan karyawan dirasa lebih dekat sehingga informasi dengan jelas tersalurkan. Dan juga melalui kegiatan *briefing* tersebut karyawan dapat memberikan timbal balik berupa pendapat atau masukan secara langsung kepada kepala bagian.

(3) Media yang terakhir digunakan oleh Departemen *Human Relations* ialah Pemasangan Baliho K3 (Kesehatan, dan Keselamatan Kerja). Baliho tersebut berisi pentingnya menjaga keselamatan bekerja bagi setiap karyawan, kegunaan lainnya adalah agar para karyawan senantiasa mengingat keselamatan kerja, kesehatan kerja dan berhati-hati pada saat bekerja dilapangan maupun didalam ruangan seperti kantor. Baliho yang dipasang antara lain baliho utamakan K3, baliho larangan merokok dan baliho larangan menyalakan api. Hal tersebut dilakukan agar karyawan dapat terus mengingat serta menerapkan K3 pada saat bekerja, sehingga dapat terhindar dari kecelakaan kerja yang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan, selain itu perusahaan dapat mewujudkan *zero accident* atau tidak adanya kecelakaan kerja.

Kesuksesan program Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada perusahaan tidak lepas dari peran berbagai pihak yang saling terlibat, berinteraksi dan bekerja sama. Masing-masing pihak mempunyai tanggung jawab bersama yang saling mendukung untuk keberhasilan tujuan perusahaan.

5. Proses Pengawasan (*Controlling*) Strategi *Human Relations* dalam Mewujudkan *Zero Accident*

Departemen *Human Relations* melakukan proses pengawasan (*controlling*) pada karyawan melalui patroli harian. Selain itu, Departemen *Human Relations* pengawasan dengan CCTV yang terpasang pada area pabrik. Patroli harian merupakan proses monitoring terhadap berbagai aktivitas yang dilakukan karyawan untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilakukan tersebut akan dapat mencapai tujuan.

Pengawasan kerja pada karyawan sangat penting dilakukan oleh perusahaan karena dengan adanya pengawasan karyawan akan meningkatkan kedisiplinan kerja. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa organisasi atau perusahaan penting untuk melakukan pengawasan agar karyawan dapat mematuhi serta mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Adapun pengawasan dalam penelitian ini adalah pengawasan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) di PT. Grand Pintalan Textile, pengawasan diperlukan untuk memastikan K3 dapat diterapkan dengan baik. Evaluasi berkala setiap 6 bulan sekali juga dilakukan oleh Departemen *human relatis*

Departemen *Human Relations* bersama jajaran dan direksi. Dalam memaksimalkan strategi yang dilakukan Departemen *Human Relations* memberikan *punishment* kepada karyawan yang sengaja melanggar dan tidak menerapkan K3 selain itu Departemen *Human Relations* juga memberikan *reward* agar karyawan terus termotivasi untuk menerapkan K3 dan membantu mewujudkan tidak adanya kecelakaan kerja atau *zero accident* pada perusahaan.

Human Relations pada setiap perusahaan berbeda dan memiliki keunikan masing-masing seperti yang terjadi di PT. Grand Pintalan Textile yang dapat dilihat dari pemaparan hasil dan pembahasan diatas. Beberapa kajian penelitian terdahulu yang sejenis juga menggambarkan bagaimana *human relations* yang terjadi di perusahaan masing-masing yang telah di bahas dipendahuluan.

SIMPULAN

Pada akhir penelitian skripsi ini, berdasarkan hasil analisis strategi *human relations* dalam mewujudkan *zero accident*, dengan meliputi 1) Strategi *Human Relations*, 2) Strategi POAC melalui Departemen *Human Relations*, 3) Proses *Planning*, 4) Proses *Organizing*, 5) Proses *Actuating*, 6) Proses *Controlling*. Hal ini penting untuk mewujudkan *Zero Accident* Pada PT. Grand Pintalan Textile mengacu pada konsep teori kredibilitas sumber agar seluruhnya digunakan oleh Departemen *Human Relations* PT. Grand Pintalan Textile dalam strategi untuk menerapkan

keselamatan kerja pada karyawan. Saran penting dalam penelitian ini, kelengkapan dari berbagai aspek dan pihak terkait sangat mendukung untuk kelancaran penelitian yang akan dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Argenti, Paul.A. (2010). *Corporate Communication*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Arief, N. Nurlaela. (2020). *Corporate Communication Praktik Terbaik Komunikasi Perusahaan*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Arif, Rahyu Bayani Lestari. (2016). *Aktivitas Human Relation Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika (DISKOMINFO) Kota Makassar Dalam Meningkatkan Harmonisasi Dikalangan Pegawai*. UIN Alauddin Makassar. (<http://repositori.uin-alauddin.ac.id/829/1/Rahyu%20Bayani%20Lestari%20Arif.pdf>). Diakses pada tanggal 25 Juni 2021.
- British Standard Institution (BSI). Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS). <http://www.inacert.co.id/ohsas-18001-2007> (Di akses pada hari Senin, 12 Juli 2021).
- Creswell, John W. (2016). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Effendy, Onong Uchjana. (2009). *Human Relation & Public Relation*. Bandung: Mandar Maju.
- Ganiem, Leila Mona, dan Eddy Kurnia. (2019). *Komunikasi Korporat (Konteks Teoretis dan Praktis)*. Jakarta: Kencana.
- Junawir. (2017). *Penerapan Human Relations Dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan Di Politeknik Kesehatan Makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar. (<https://core.ac.uk/download/pdf/83869181.pdf>). Diakses pada tanggal 21 Juni 2021.
- Littlejohn, Stephen W dan Karen A Foss. (2009). *Teori Komunikasi, Theories of Human Communication*, Edisi 9, Jakarta: Salemba Humanika.

- Miles, M.B., dan Huberman A.M, dan Saldana,J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Moleong, Lexy J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Morissan. (2014). *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Muhammad, Arni. (2011). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. (2007). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Ruslan, Rosady. (2004). *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Syam, Arifah Annisa. (2015). *Human Relations Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintahan (Studi Kasus di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar)*. UIN Alauddin Makassar. ([http://repositori.uinalauddin.ac.id/5286/1/Arifah %20Annisa%20Syam.pdf](http://repositori.uinalauddin.ac.id/5286/1/Arifah%20Annisa%20Syam.pdf)). Diakses pada tanggal 25 Juni 2021.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf (Di akses pada hari Rabu, 19 Mei 2021).