

Strategi Komunikasi Internal PT Berca Kawan Sejati Surabaya Dalam Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Akibat Isu PHK Karyawan

Naufal Noor Hanif¹⁾ Rini Ganefwati²⁾ Delmarich Bilga Ayu Permatasari³⁾

^{1,2,3} Falkutas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Bhayangkara Surabaya

Email: naufalnoorhanif27@gmail.com

Received: July 11, 2025 | Accepted: July 22, 2025 | Published: July 28, 2025

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana PT Berca Kawan Sejati (BKS) Surabaya menggunakan strategi komunikasi internal untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menanggapi permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang muncul di lingkungan perusahaan. Untuk penelitian ini, kami melakukan wawancara mendalam dengan para manajer, pimpinan tim, dan karyawan cabang PT BKS Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan menggunakan tiga jenis komunikasi internal utama: ke bawah (dari atasan kepada bawahan), ke atas (dari atasan kepada bawahan), dan paralel (dari bawahan kepada bawahan). Salah satu strategi komunikasi tersebut adalah dengan menggunakan komunikasi verbal dan nonverbal, baik formal maupun informal, serta menyampaikan motivasi kerja melalui pengarahan, rapat internal, dan interaksi sosial di luar jam kerja. Namun, PT BKS telah menunjukkan strategi komunikasi internal yang mampu meredam kekhawatiran yang ditimbulkan oleh permasalahan PHK dan mengobarkan kembali keinginan karyawan untuk bekerja.

Kata Kunci: Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Manajemen SDM, Strategi Komunikasi

Abstract

The purpose of this study was to see how PT Berca Kawan Sejati (BKS) Surabaya uses internal communication strategies to improve employee work motivation in response to the problem of layoffs (PHK) that emerged in the company environment. For this study, we conducted in-depth interviews with managers, team leaders, and employees of PT BKS Surabaya branch. The results showed that the company uses three main types of internal communication: downward (from superiors to subordinates), upward (from superiors to subordinates), and parallel (from subordinates to subordinates). One of these communication strategies is to use verbal and nonverbal communication, both formal and informal, and convey work motivation through briefings, internal meetings, and social interactions outside of working hours. However, PT BKS has demonstrated an internal communication strategy that is able to reduce concerns caused by the problem of layoffs and rekindle employees' desire to work.

Keywords : Internal Communication, Work Motivation, Layoff (PHK), HR Management, Communication Strategy

PENDAHULUAN

Adanya faktor Isu PHK Karyawan di PT Berca Kawan Sejati Surabaya maka komunikasi internal

*Corresponding author.

E-mail: naufalnoorhanif27@gmail.com

sangat penting untuk mendorong motivasi kerja karyawan, agar tidak benar-benar terjadi di perusahaan tersebut. Hal ini Faktor dari PHK Karyawan atau juga putusan kontra kerja sangat beresiko tinggi bagi karyawan di perusahaan terbut, karena menyebabkan dan merugikan bagi karyawan dan juga perusahaan. PT Berkah Kawan Sejati sendiri merupakan perusahaan distributor rokok yang sedang berkembang di daerah pulau jawa hingga ke kalimantan dan Sumatra.

Pada dasarnya, ada banyak peluang pekerjaan saat ini, terutama bagi perusahaan yang telah menciptakan pekerjaan untuk orang yang belum memiliki pekerjaan sebelumnya. Perjanjian kerja yang disepakati oleh pengusaha dan pekerja atau buruh dikenal sebagai hubungan kerja sendiri. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, syarat yang cukup ketat diperlukan untuk mempekerjakan pekerja yang tidak mematuhi atau melanggar aturan perusahaan untuk dikeluarkan dari pekerjaan mereka. Namun, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja berbeda (Wibowo, 2021).

Beberapa media telah berbicara tentang masalah pemutusan hubungan kerja PT Barca Kawan Sejati Indonesia. Sebagai bagian dari transformasi operasi perusahaannya, PT Barca Kawan Sejati Indonesia akan memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja. Jumlah karyawan yang kurang disiplin adalah masalah umum di perusahaan tersebut. PT Barca kawan sejati mengatakan bahwa perusahaan terus melakukan penyesuaian untuk bertahan dalam lingkungan yang berubah dan menantang. Element sumber daya

manusia disesuaikan dengan operasi end-to-end perusahaan agar tetap relevan di masa mendatang. Dalam upaya meningkatkan produksi dan disiplin, karyawan PT Berkah Kawan Sejati Surabaya berbicara tentang hal ini.

Tingkat kepercayaan diri seseorang adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kecemasan yang dialami setiap karyawan saat menghadapi pemutusan hubungan kerja. Menyatakan bahwa kepercayaan diri adalah suatu sikap atau keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri sehingga dalam berinteraksi dengan orang lain, mereka memiliki dorongan untuk berprestasi dan dapat mengenali kekuatan dan kelemahan diri sendiri. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi cenderung tidak khawatir tentang pemutusan hubungan kerja karena mereka dapat mengetahui kecemasannya dengan cepat, yang dapat menekan atau mempengaruhi mereka.

Karena masalah PHK yang terjadi di PT Berca Kawan Sejati Surabaya, karyawan sekarang berusaha lebih keras untuk bekerja lebih keras, rajin, dan disiplin untuk menjadi lebih profesional. Sangat penting bagi lingkungan kerja untuk memberikan motivasi kepada karyawan dan atasan; PT Berca Kawan Sejati akan membantu meningkatkan semangat karyawan.

Untuk mencari solusi untuk mencegah pemutusan kontrak kerja karyawan di perusahaan tersebut, penelitian ini akan terus membahas bagaimana respons bisnis dan atasan terhadap PHK karyawan. Selain itu, pelajari teknik komunikasi internal yang mereka gunakan dan cara-cara

yang mereka gunakan untuk mendorong karyawan karena masalah tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif, Penelitian Metode kualitatif adalah cara untuk mempelajari dan memahami makna yang diberikan individu atau kelompok individu untuk masalah sosial atau manusia. Data biasanya dikumpulkan dalam setting partisipan, dianalisis secara induktif dari tema khusus ke tema umum, dan peneliti menafsirkan makna data. Untuk konsep kualitatif ini merupakan bentuk melakukan studi lapangan awal atau juga konseptual akan terbentuk jika setelah melakukan studi lapangan. Di penilithan ini penulis akan menggunakan metode kualitatif dengan cara teknik wawancara.

Lokasi untuk melakukan penilithan ini ialah mewawancara beberapa karyawan dan atasan PT Berca Kawan Sejati terkait motivasi kerja karyawan dalam adanya isu pemutusan hubungan pekerjaan. Penelitian ini berloaksi di Tenggilis Square M24, Ruko, Blk, No, RW2, Kendangsari, Kec Temggilis Mejoyo, Surabaya, Jawa Timur 60292. Penlitih mengambil lokasi tersebut karena upaya fenomena isu PHK Karyawan tersebut berada di lokasi tersebut.

Menurut Muhammad Ramdhan (2019: 14) menyatakan, “Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau fakta-fakta yang ada di lapangan”. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung atau tidak langsung, dengan daftar pertanyaan yang harus diajukan atau diberikan. Penelitian ini melakukan wawancara dengan Atasan dan karyawan PT

Berca Kawan Sejati (BKS) Surabaya . Penelitian ini menggunakan teknik wawancara yang tidak terstruktur. Sugiyono (2017: 197) mengemukakan bahwa, “Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya”. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan (Adolph, 2023)

Lalu di penelitian ini memakai pendekatan dengan teori nteraksionisme simbolik, Menurut interaksionisme simbolik, setiap orang yang terlibat dalam penelitian memiliki makna untuk aktivitas mereka. George Herbert Mead dan Herbert Blumer adalah orang pertama yang menciptakan teori interaksionisme simbolik. Menurut Blumer, ada tiga prinsip utama interaksionisme simbolik: pemaknaan (meaning), bahasa (language), dan pikiran (thought). Konsep dasar ini akan mengarah pada pemahaman tentang "diri" seseorang dan sosialisasinya ke dalam "komunitas" yang lebih besar, kalangan masyarakat (Xiao, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab empat ini peneliti akan membahas tentang bagaimana Strategi komunikasi internal PT berca kawan sejati surabaya dalam upaya peningkatan motivasi kerja akibat isu PHK Karyawan. Adapun juga hasil dari observasi dengan wawancara yang berisi tentang mengenai motivasi kerja akibat isu PHK Karyawan melalui karyawan hingga ke manajer. Proses pembahasan ini akan di bahas dengan sesuai sumber data hasil wawancara atau fakta di lapangan.

Strategi Komunikasi Internal PT Berca Kawan Sejati Surabaya Dalam Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Akibat Isu PHK Karyawan

Strategi merupakan pola atau rencana yang menggabungkan tujuan utama, kebijakan, dan koleksi tindakan sebuah organisasi dan perusahaan. Cara yang diatur dan dipikirkan dengan baik untuk mencapai maksud dan tujuan dikenal sebagai strategi. Strategi sangat penting bagi perusahaan seperti strategi komunikasi internal sendiri yang telah digunakan oleh Perusahaan BKS cabang Surabaya.

Strategi komunikasi internal yang efektif dalam menanggapi masalah pemutusan hubungan kerja adalah kunci untuk menjaga semangat pekerja yang masih ada. Pendekatan yang berorientasi pada manusia dan tindakan pencegahan untuk mendukung karyawan yang terkena dampak dapat meminimalkan efek negatif serta mempertahankan semangat kerja karyawan yang tersisa. Lalu strategi internal yang digunakan oleh PT Berca Kawan Sejati ini menggunakan beberapa strategi komunikasi yang mereka gunakan untuk memotivasi karyawan seperti transparansi dan kejelasan informasi.

Strategi komunikasi internal dalam perusahaan itu penting bagi semua staff karyawan maupun manajer karena untuk memotivasi karyawan dan juga untuk berkomunikasi secara terarah dan terbuka. Selain itu strategi komunikasi internal juga untuk berperan besar dalam membentuk budaya organisasi, meningkatkan efisiensi operasional, dan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Pada perusahaan BKS kini menerapkan strategi komunikasi

internal untuk memotivasi karyawan yang telah beredar isu PHK Karyawan akibat ke tidak disiplin dan juga tidak memenuhi target yang dirancang atau ditetapkan oleh perusahaan BKS Cabang Surabaya tersebut terkait

Isu PHK Karyawan sangat diwaspadai atau dihindari oleh staff karyawan perusahaan BKS Surabaya karena akibat kurangnya target maupun kedisiplinan terkait kontrak kerja yang mereka tanda tangani di atas kontrak. Maka dari itu pihak manajer perusahaan BKS cabang Surabaya memotivasi kerja seluruh staff karyawan atau kepala divisi (TL) agar tidak terjadi pemutusan hubungan pekerjaan dan juga meningkatkan kinerja para staff karyawan maupun kepala divisi agar konsisten untuk bekerja mencapai target yang diinginkan perusahaan tersebut.

Dalam memotivasi kerja karyawan, banyak sekali komunikasi antar manajer dengan staff karyawan maupun kepala divisi. Terkait bagaimana strategi komunikasi internal yang digunakan untuk memotivasi kerja, peneliti telah mengumpulkan beberapa data-data hasil wawancara dari seluruh bagian-bagian internal perusahaan BKS cabang Surabaya.

Untuk terkait strategi komunikasi internal yang perusahaan BKS Cabang Surabaya gunakan ada beberapa bentuk, arah, maupun juga cara penerapan komunikasi internal yang mereka gunakan khususnya untuk memotivasi kerja staff karyawan dan untuk saling merespon komunikasi antara manajer dan staff karyawan terkait adanya isu yang beredar tentang PHK Karyawan dari perusahaan tersebut.

Terkait pengambilan data, peneliti telah mengambil data dengan teknik wawancara atau mencari informasi data di lapangan dengan mewawancarai pekerja di perusahaan BKS cabang Surabaya ini. lalu terkait analisis data peneliti menggunakan teori interaksionisme simbolik dengan menganalisa hasil data dari sekelempok internal perusahaan tersebut untuk menjawab rumusan masalah terkait motivasi kerja akibat isu PHK Karyawan yang beredar di perusahaan BKS cabang Surabaya. Terkait srategi komunikasi yang akan dibahas ada beberapa struktur dan macam-macam penyampaian komunikasi seperti Downward Communications, Upward Communications, dan Leteral Communications untuk menanyakan seputar terkait motivasi kerja lalu bagaimana mereka menerapkannya.

Faktor-faktor Menghambat Saat Melakukan Komunikasi Internal Dalam Upaya Peningkatkan Motivasi Kerja Akibat Adanya Isu PHK Karyawan

Dalam situasi seperti pemutusan hubungan kerja (PHK), yang sangat sensitif dan dapat menimbulkan ketegangan dalam perusahaan, komunikasi internal sangat penting tetapi juga sangat sulit. Berikut ini adalah beberapa faktor-faktor yang dapat menghambat komunikasi internal saat terjadi masalah PHK Karyawan perusahaan BKS :

1. Kurangnya Informasi

Dalam saat melakukan komunikasi internal terkait motivasi kerja akibat isu PHK Karyawan ada beberapa faktor yang menjadi hambatan komunikasi sama sepertihalnya kekurangannya informasi dalam penyampaian motivasi. Kekurangan

informasi dalam komunikasi adalah komponen yang cukup signifikan yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk bekerja. Internal dalam Perusahaan BKS pernah melakukan hambatan terkait kurangnya informasi pada saat menyampaikan informasi atau motivasi kerja dalam suatu pekerjaan atau saat meeting.

Kekurangan informasi adalah komponen cukup signifikan yang mempengaruhi penurunan keinginan karyawan perusahaan BKS untuk bekerja. Ada beberapa faktor- faktor utama yang dapat menyebabkan penurunan keinginan kerja yaitu penyampaian tujuan yang tidak jelas, kurangnya umpan balik, dan Minimnya suatu Informasi tentang Perubahan. Hal ini akan menjadi bahan evaluasi untuk kedepannya juga supaya tidak terjadi kesalahpahaman atas kurangnya informasi yang tidak signifikan.

2. Kurangnya Transparansi

Faktor penghambat selain kurangnya informasi ada juga kini adanya kurangnya transparansi dalam suatu komunikasi internal terkait motivasi kerja maupun informasi terkait pekerjaan yang akan dikerjakan. Di PT BKS Surabaya, strategi komunikasi internal juga menekankan transparansi dan kejelasan suatu informasi. Sangat penting untuk menjaga kepercayaan karyawan terhadap manajemen perusahaan dengan memberikan penjelasan yang jelas dan terbuka tentang semua masalah yang muncul, termasuk masalah PHK Karyawan. Hal ini akan merugikan rekan karyawan lainnya dan juga akan berpengaruh oleh perusahaan tersebut.

Persuahan BKS terus menerus melakukan evalusai terkait informasi

transparansi dengan internalnya agar komunikasi antar internal terus berjalan dengan penuh kebaikan dan kejelasan yang dapat di percaya dan logis. Hal ini akan bisa mempengaruhi karyawan yang sedang melakukan atau butuh tentang informasi terkait pekerjaannya dengan serius akan menjadi adanya kurang ke percayaan antar internal, maka informasi transparansi akan terus menjadi bahan evaluasi bagi semua internal perusahaan BKS supaya tidak terjadi lagi tentang atas informasi yang transparansi.

3. Ketakutan Karyawan terhadap Reaksi Balasan

Dari suatu faktor yang timbul seperti pembahasan di atas ialah kurangnya informasi dan kurangnya transparansi terhadap komunikasi motivasi kerja maupun komunikasi penyampaian pekerjaan akan mengakibatkan ketakutan karyawan terhadap reaksi balasan. rekan-rekan karyawan akan kehilangan kepercayaan atas kejadian adanya faktor-faktor penghambat yang membuat isu PHK Karyawan semakin meluas dan mulai ditakuti karyawan lainnya.

Perusahaan secara teratur melakukan evaluasi tentang seberapa efektif komunikasi internal mereka, yang dilakukan melalui umpan balik karyawan agar karyawan tersebut percaya lagi atas motivasi kerja dan informasi pekerjaan. Hal ini akan dilakukan untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi segera dan memungkinkan pendekatan komunikasi terus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan agar tidak terjadi PHK Karyawan.

Jadi Isu PHK Karyawan bisa menyebabkan konflik atau penurunan kinerja yang dilakukan oleh karyawan,

maka dari itu isu PHK Karyawan perlu diindirasi dan diatasi bagi seluruh internal perusahaan terutama perusahaan BKS cabang Surabaya. Menurut peneliti pembahasan ini bukan seputar tentang motivasi kerja, melainkan tentang bagaimana cara karyawan dan Tim Leader menghindari isu PHK Karyawan ini supaya tidak terjadi lagi pada perusahaan BKS dengan menggunakan cara komunikasi antar internal.

Terkait hasil dari upaya strategi komunikasi internal yang dilakukan oleh Perusahaan BKS ialah isu PHK Karyawan yang dimana menjadi suatu masalah bagi karyawan dan juga bagi perusahaan juga kini telah meredah atau semakin menurun karena adanya motivasi kerja yang dilakukan antar internal. Hal ini manajer maupun bawahannya turut senang karena isu PHK Tersebut telah diatasi dengan baik dan penuh efisien. Lalu untuk faktor-faktor kendala pada saat motivasi kerja tetap di awasi dan benahi di perusahaan BKS tersebut seperti halnya kurangnya informasi yang menjadi bahan evaluasi terus bagi internal perusahaan tersebut.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai strategi komunikasi internal PT Berca Kawan Sejati (BKS) Surabaya dalam upaya peningkatan motivasi kerja akibat isu PHK karyawan, jadi dapat disimpulkan secara rinci dan luas atas pembahasan terkait strategi komunikasi internal dalam memotivasi kerja karyawan akibat isu PHK Karayawan.

Strategi komunikasi internal yang diterapkan oleh PT BKS Surabaya terbukti sangat penting dalam menjaga dan meningkatkan

motivasi kerja karyawan, terutama di tengah isu PHK Karyawan yang beredar. Komunikasi internal yang efektif, baik secara formal maupun informal, mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, terbuka, dan transparan, sehingga karyawan merasa dihargai dan didengar dalam setiap permasalahan atau kendala yang dihadapi.

Saran

- Perusahaan BKS disarankan untuk terus menerus mengembangkan program penghargaan dan apresiasi bagi karyawan yang berprestasi guna meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka.
- Perusahaan BKS juga perlu memberikan ruang yang lebih luas lagi bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat, masukan, maupun keluhan terkait pekerjaan, sehingga tercipta komunikasi dua arah yang efektif
- Bagi perusahaan BKS untuk selalu mempertimbangkan aspek kesejahteraan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan, terutama yang berkaitan dengan isu PHK Karyawan. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih aman dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, R. (2023). 済無No Title No Title No Title. 1–23.
- Wibowo, A., Syahputra, S., & Susanto, R. D. (2021). Strategi Komunikasi Korporat Dalam Upaya Peningkatan Komunikasi Internal Dan Citra Perusahaan.

LUGAS Jurnal Komunikasi, 5(2), 125–132.

<https://doi.org/10.31334/lugas.v5i2.1871>

Xiao, A. (2018). Konsep Interaksi Sosial dalam Komunikasi. *Jurnal Komunikasi, Media Dan Informatika*, 7(2), 1–6.