BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab IV ini, peneliti akan mendeskripsikan tentang hasil penelitian dan membahas penelitian yang dilakukan mengenai Strategi Komunikasi Unit Merdeka Boga Putra PT. Tirta Ratna Bandung Melalui Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan (Tri Dharma Mitra) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawannya.

Adapun informan utamanya adalah Orang-orang yang mengetahui seluk beluk dan memegang peranan penting dalam pembentukan dan pelaksanaan program pelayanan kesejahteraan karyawan (Tri Dharma Mitra) untuk memperjelas dan memperkuat data yang diperoleh dilapangan peneliti juga mewawancarai karyawan yang memiliki keterlibatan sebagai anggota yang sudah lama tergabung didalam program pelayanan kesejahteraan karyawan (Tri Dharma Mitra) yang terpilih sebagai informan kunci dan keseluruhan pemilihan informan tersebut dengan menggunakan teknik *purposive sampling.*

Peneliti mengumpulkan data-data melalui teknik wawancara. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan, membutuhkan waktu selama 3 minggu, terhitung mulai tanggal 15 Juni 2012 sampai dengan 7 Juli 2012 dengan waktu dan tempat yang telah disesuaikan dan disepakati dengan informan dan informan kunci.

Untuk tahap analisis yang dilakukan peneliti adalah membuat daftar pertanyaan untuk wawancara, pengumpulan data, dan analisis data untuk dapat mengetahui bagaimana informasi yang diberikan oleh informan, peneliti menggunakan beberapa tahap sebagai berikut :

Pertama, melakukan observasi dan follow up terlebih dahulu pada tanggal 5-10 Januari 2012 di kantor pusat PT. Tirta Ratna Bandung, keterlibatan peneliti secara tidak langsung (observasi non partisipan) jadi dalam pengamatannya peneliti bukan merupakan bagian dari obyek yang diteliti sehingga peneliti dapat melihat dengan tajam dan mencatat obyek tanpa di pengaruhi oleh obyek yang diamati.

Kedua, menyusun draft pertanyaan wawancara berdasarkan kredibilitas dan pengalaman yang akan ditanyakan kepada narasumber atau informan.

Ketiga, melakukan wawancara mendalam kepada informan dan informan kunci dimana waktu dan tempat pelaksanaan berbeda-beda karena disesuaikan dengan jam kerja para informan dan informan kunci. Selain melakukan wawancara peneliti berkesempatan mendokumentasikan foto dan rekaman video pada saat wawancara.

Keempat, mendeskripsikan data hasil wawancara.

Kelima, menganalisis hasil data wawancara yang telah dilakukan.

1. **Melakukan Observasi**

Pedoman observasi digunakan agar peneliti dapat melakukan pengamatan sesuai dengan tujuan penelitian. Proses observasi dimulai dengan mengidentifikasi

tempat yang hendak diteliti, memfollow up kepada pimpinan perusahaan untuk mengamati dan membuat gambaran umum tentang sasaran penelitian, kemudian peneliti menidentifikasi siapa yang akan diobservasi, kapan, berapa lama dan bagaimana. Lantas peneliti menetapkan observasi dengan cara merekam wawancara kepada informan dan informan kunci.

Tahap pertama peneliti melakukan Observasi, dimana observasi dimulai pada hari Jumat tanggal 5-10 Januari 2012 di kantor pusat PT. Tirta Ratna Bandung. Peneliti mengamati mulai dari lingkungan kerja karyawan, pelaksanaan kerja karyawan sampai dengan pelaksanaan program pelayanan kesejahteraan karyawan (Tri Dharma Mitra). Pada saat observasi peneliti melakukan konsultasi terdahulu kepada beberapa karyawan untuk kesediaannya menjadi informan dan informan kunci. Tidak lupa pada saat melakukan observasi peneliti mendokumentasikan berupa foto dan rekaman wawancara.

2. Menyusun Pertanyaan Wawancara

Pada tahap ini peneliti membuat pedoman wawancara, digunakan agar pada saat wawancara tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Pedoman ini disusun tidak hanya berdasarkan tujuan penelitian, tetapi juga berdasarkan teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pedoman wawancara ini berisi pertanyaan-pertanyaan mendasar yang nantinya akan berkembang dalam wawancara.

Berdasarkan dari proses yang akan ditanyakan kepada informan penelitian dengan menggunakan draft pertanyaan wawancara penelitian kepada informan. Tahap ini dilakukan untuk mempermudah informan dalam menjawab pertanyaan

yang diajukan oleh peneliti. Karena sebelum masuk kedalam tahap wawancara, informan akan membaca terlebih dahulu draft pedoman wawancara yang diberikan oleh peneliti, tujuannya supaya informan memahami isi pertanyaan penelitian

3. Melakukan Wawancara

Pada tahap ketiga ini peneliti melakukan wawancara mendalam. Namun sebelum melakukan wawancara, peneliti membuat janji (agenda) dengan informan dan informan kunci. Pelaksanaan wawancaranya disesuaikan dengan jam kerja dan berdasarkan kesepakatan.

Sebelum masuk tahap wawancara, peneliti memperlihatkan terlebih dahulu pertanyaan-pertanyaan yang akan ditanyakan agar informan dapat mengerti pertanyaan tersebut. Setelah memperlihatkan *item* pertanyaan lalu peneliti memberikan lembar identitas informan untuk diisi langsung oleh informan agar penelitian ini terbukti dan memiliki legalitas.

Melakukan wawancara, hal ini juga perlu didukung dengan sebuah dokumentasi penelitian. Dokumentasi tersebut diantaranya foto-foto yang mendukung sebagai bukti penelitian seperti peneliti melakukan wawancara dengan informan, suasana tempat penelitian, selain dokumentasi foto yaitu dokumentasi video yang menerangkan proses berjalannya wawancara

4. Mendeskripsikan Data Hasil Wawancara

Deskripsi hasil penelitian ini akan menguraikan tentang berbagai temuan yang diperoleh dari lapangan, yaitu dari olahan data dan informasi yang terkait dengan

wawancara dan observasi penelitian. Pada tahap selanjutnya peneliti melakukan deskripsi analisis data sesuai dengan langkah-langkah yang dijabarkan pada bagian metode.

Peneliti mendeskripsikan hasil wawancara sebagai pembahasan, ini dilakukan untuk memperjelas tentang bagaimana hasil dari wawancara peneliti terhadap informan yang telah memberikan jawaban-jawaban yang bersifat real baik itu wawancaranya dilakukan secara formal maupun informal.

5. Menganalisis Data Wawancara

Berdasarkan data yang telah didapat, peneliti menganalisis data hasil wawancara peneliti menganalisa data tersebut terhadap asumsi yang dikembangkan dalam penelitian ini. Peneliti menganalisis hasil wawancara berdasarkan pemahaman terhadap hal-hal diungkapkan informan. Data yang telah dikelompokan tersebut oleh peneliti dicoba untuk dipahami secara utuh, sehingga peneliti dapat menangkap pengalaman, dan permasalahan yang terjadi pada penelitian.

Hasil penelitian ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam (*depth Interview*), dan dokumentasi. Teknik tersebut dilakukan untuk perolehan data yang objektif dan alamiah. Dengan waktu penelitian yang tertera dibawah ini :

Tabel 4.1

Jadwal Wawancara Informan

No	Hari/Tanggal	Tempat	Nama Informan
1	Sabtu, 7 Juli 2012	Kantor Pusat, Jl. Merdeka No.27 Bandung	M.Supli Efendi
2	Senin, 18 Juni 2012	Kantor Pusat Jl. Merdeka No.27 Bandung	Ani Saidaningsih

Sumber: Data Peneliti, 2012

Adapun untuk memperjelas serta memperkuat data, peneliti mewawancarai informan terpilih dari berbagai kalangan sebagai informan kunci pada penelitian ini. Adapun jadwal wawancaranya sebagai berikut :

Tabel 4.2

Jadwal Wawancara Key Informan

No	Hari/Tanggal	Tempat	Nama Informan
1	Rabu 27 Juni 2012	Kantor Pusat Jl. Merdeka No.27 Bandung	Ir. Deni Komara
2	Selasa 19 Juni 2012	Pabrik MBP Jl. Merdeka No.27 Bandung	Pakih syam

Sumber: Data Peneliti, 2012

Agar pembahasan lebih sistematis dan terarah, maka peneliti membagi kedalam 3 pembahasan, yaitu :

1. Deskripsi Identitas Informan
2. Deskripsi Hasil Penelitian
3. Pembahasan Hasil Penelitian

4.1 Deskripsi Identitas Informan dan Informan Kunci Penelitian

Informan pada penelitian ini berjumlah 4 orang, terdiri dari 2 informan utama, yaitu pihak yang memegang peranan penting dalam terbentuk dan terlaksananya program Tri Dharma Mitra, dan informan kunci yang terdiri dari 2 orang. Untuk lebih rinci, di bawah ini peneliti akan menguraikan identitas informan diantaranya sebagai berikut :

4.1.1 A. Informan Penelitian

Gambar 4.1

M. Supli Effendi



Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2012

Bapak M. Supli Effendi lahir di Bandung pada tanggal 23 Agustus 1942, beragama Islam, tingkat pendidikan Studi S1 Teknik Pangan lulusan tahun 1979 di Universitas Pasundan, Studi S2 Bio Kimia Pangan lulusan tahun 1990 di Institut Tekhnologi Bandung dan melanjutkan Studi S3 Ilmu Pertanian Lulusan tahun 2001 Di Universitas Padjajaran. Sejak tahun 1979 beliau menjadi dosen tekhnologi pangan di Universitas Pasundan.

Beliau sudah menikah dan memiki 3 anak yang sudah menikah, serta memiliki 6 orang cucu yang masih bersekolah dasar serta taman kanak-kanak. Bapak M. Supli Effendi merupakan salah satu Pendiri dari PT. Tirta Ratna dan pada saat ini memegang jabatan sebagai Ketua Tri Dharma Mitra (TDM). Kesan pertama bertemu dengan beliau adalah seorang yang tegas, kepribadian yang displin dan bertanggung jawab, serta motivator bagi orang lain khususnya karyawan.

Pada awalnya tidak begitu sulit untuk bertemu dengan beliau, hanya saja terdapat kendala pada saat menentukan jadwal wawancara sehingga beberapa kali harus tertunda, dikarenakan kesibukan beliau dalam pekerjaan diluar maupun diluar perusahaan. Namun saat diminta untuk menjadi informan dalam penelitian ini beliau bersedia membantu dan memberikan penjelasan.

Gambar 4.2

Ani Saidaningsih, SE



Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2012

Ibu Ani Saidaningsih, SE lahir di Bandung pada tanggal 13 Juni 1976, beragama Islam, anak tunggal dan bertempat tinggal di Jl. Jamika Gg.Masduki No.27/87 Bandung, dengan No.tlp rumah 022-6078837, pendidikan terakhir beliau adalah Sarjana Ekonomi Lulusan Tahun 1999 Dari STIE YPKP.

Beliau sudah menikah dan memiki 2 anak perempuan, lama bekerja di PT. Tirta Ratna Bandung sudah 11 tahun, terhitung sejak tahun 2001 hingga sekarang, dan pada saat ini memegang jabatan sebagai Administrasi TDM (Pelaksana Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan). Kesan pertama bertemu dengan beliau sangat menyenangkan, seorang ibu yang sangat murah senyum, terbuka serta penyayang terlihat dari kesediaan beliau mulai awal observasi hingga akhir untuk diminta menjadi informan penelitian dan sangat membantu dalam mengumpulkan data serta informasi yang peneliti butuhkan.

B. Informan Kunci (Key Informan)

Gambar 4.3

Ir. Deni Komara



Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2012

Bapak Deni Komara lahir di Bandung pada tanggal 1 Juni 1963, beragama Islam, anak pertama dari 3 bersaudara dan bertempat tinggal di Puri Cipageran Cimahi dengan No.tlp kantornya 022-4203523, pendidikan terakhir beliau adalah Sarjana Teknik Industri Lulusan tahun 1999 Di Universitas Pasundan.

Beliau sudah menikah dan memiki 3 anak, Anak pertamanya sedang menjalani studi di Universitas Padjajaran, anak keduanya masih bersekolah, Sekolah Menengah Atas di SMA 13 dan Anak ketiganya masih bersekolah, Sekolah Menengah Pertama di SMP 3.

Bapak Deni Komara lama bekerja di PT. Tirta Ratna Bandung sudah 21 tahun, terhitung sejak tahun 1991 hingga sekarang, dan pada saat ini memegang jabatan sebagai Assisten Direktur Pemasaran (Unit MBP). Kesan pertama bertemu

dengan beliau adalah seorang yang pembawaan dirinya terlihat pendiam, seorang bapak yang bertanggung jawab, terbuka, elegan dalam berpenampilan, dan terlihat intelektual pada saat pelaksanaan wawancara. Pada saat diminta kesediaannya untuk menjadi informan kunci, beliau dengan sifatnya yang berwibawa beliau siap untuk membantu dan memberikan penjelasan secara sistematis.

Gambar 4.4

Pakih Syam



Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2012

Bapak Pakih Syam lahir di Bandung pada tanggal 15 Juni 1955, beragama Islam, anak ke 3 dari 4 bersaudara dan bertempat tinggal di Jl. Dr.Setia Budhi, Gg Toha No.51 Bandung, dengan No.tlp rumah 022-2030274, pendidikan terakhir beliau adalah Sekolah Menengah Atas (SMA) Tahun 1973.

Beliau sudah menikah dan memiki 2 anak, Anak pertamanya laki-laki telah menyelesaikan studi S1 di Universitas Pasundan Lulusan tahun 2002 dan anak

keduanya perempuan telah menyelesaikan studi D3 di UNIKOM Lulusan Tahun 2008 dan sudah menikah.

Bapak Pakih lama bekerja di PT. Tirta Ratna Bandung sudah 37 tahun, terhitung sejak tahun 1975 hingga sekarang, dan pada saat ini memegang jabatan sebagai Kasi Produksi (Pabrik MBP). Kesan pertama bertemu dengan beliau sangat menyenangkan, seorang bapak yang humoris, akrab pada karyawan lainnya serta lingkungan pekerjaannya, dengan rasa tanggung jawab yang besar terlihat dari pembawaan yang selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, selain itu terlihat pada saat diminta kesediaannya untuk diwawancara mengenai program TDM ini bapak Pakih sangat terbuka dan bersedia untuk dijadikan informan kunci.

4.2 Analisa Deskriptif Hasil Penelitian

Pada sub bab ini peneliti akan menjabarkan hasil dari data penelitian yang didapat dari hasil wawancara kepada narasumber kemudian dijabarkan kedalam sebuah penjelasan secara deskriptif. Analisa yang didekripsikan berdasarkan rumusan masalah yang diangkat yaitu tujuan, rencana, kegiatan, pesan, media dari Unit Merdeka Boga Putra PT. Tirta Ratna Bandung Melalui Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan (Tri Dharma Mitra) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawannya.

4.2.1 Deskripsi Tujuan Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan (Tri Dharma Mitra)

Perusahaan merupakan bagian teknik yang berupa perencanaan kegiatan proses produksi dan merupakan alat bagi badan usaha untuk mencari keuntungan, dalam menentukan kedudukannya, perusahaan mengusahakan untuk memasukan hal-hal yang menguntungkan dan menghindarkan hal-hal yang merugikan bagi perusahaan, kedudukan suatu perusahaan bisa ditentukan oleh faktor keterikatan pertumbuhan ekonomi yang dilatar belakangi oleh kebutuhan karyawan.

Karyawan adalah modal utama bagi setiap perusahaan. sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan.

Melalui program pelayanan kesejahteraan karyawan yang dibentuk perusahaan, tentunya bermanfaat bagi karyawannya sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Dengan dibentuknya suatu program tersebut memiliki harapan bahwa dengan

adanya program maka akan timbul suatu timbal balik berupa peningkatan kinerja karyawan. Dengan perusahaan memberikan pelayanan kesejahteraan maka karyawan akan memberikan hasil kerja yang maksimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam merencanakan sebuah kegiatan. Karena tujuan merupakan landasan ataupun arah untuk mencapai hasil akhir.

Berkaitan erat dengan tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya maka perlu adanya satu wadah yang menampung serta mengelola kebutuhan hidup karyawan yang melingkupi kebutuhan fisiologis (sandang), pendidikan, dan kesehatan serta menjamin karyawan selama melakukan pekerjaan tanpa mengurangi hak-hak atas karyawan, sehingga pada saat karyawan melakukan pekerjaannya, pikiran karyawan tidak dibebani oleh suatu masalah karena terpenuhinya kebutuhan atas rasa aman, nyaman dan tenang selama bekerja.

a) Rasa Aman

   Kebutuhan ini dapat berupa kemantapan, ketergantungan, perlindungan, ketertiban, keterjaminan pada saat melakukan pekerjaan yaitu dengan tidak adanya tekanan apalagi ancaman dalam pekerjaannya, baik oleh atasan maupun

teman bekerja. Begitu juga dengan pekerjaan yang berada di bawah tekanan atasan, dan selalu memberikan pengawasan yang berlebihan, maka akan memberikan mempengaruhi karyawan pada rasa aman dalam bekerja.

b) Rasa Nyaman

Dalam mencapai produktifitas bekerja, walaupun karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, tetapi kondisinya dalam keadaan tidak nyaman maka hasil yang didapatkan tidak akan memuaskan.

Kebutuhan rasa nyaman berkaitan dengan masalah fisiologi, karena pada saat suasana ruangan kerja tidak nyaman, seperti panas, kotor dan kondisi tubuh berkeringat, maka itu memberikan dampak pada rasa nyaman karyawan dalam bekerja.

c) Rasa Tenang

Kebutuhan rasa tenang merupakan faktor penting karena apabila mengerjakan sesuatu dengan tenang akan menimbulkan efek ketenangan secara emosional dan ini juga nantinya akan berdampak pada ketenangan jiwa dan perilaku dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja secara efisien dan efektif.

Manajemen dan Organisasi merupakan suatu kesatuan yang utuh dimana organisasi merupakan sistem dari kegiatan manusia yang bekerja sama. Pembentukan suatu wadah dalam program Tri Dharma Mitra (TDM) pada hubungan public internal *(employee relations)* yaitu khususnya menyangkut pada kesejahteraan karyawan dan keluarga yang menjadi bagian utama dari unit usaha perusahaan itu sendiri dimana sangat penting dilakukan, karena hal tersebut bukan semata-mata tidak berdasarkan atas tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan, selain itu didalam pembentukan program juga tidak akan berdiri sendiri tanpa adanya pengurus atau orang-orang yang berperan penting dalam memiliki gagasan serta penetapan waktu berdirinya program tersebut.

Dapat diperkuat melalui pendapat Bapak M.Supli Effendi dan Ibu Ani Saidaningsih mengenai hal tersebut bahwa:

> "tujuan awal dibentuknya program TDM yaitu mengurus masalah mengenai kesejahteraan karyawan PT. Tirta Ratna pada umumnya dan Unit Merdeka Boga Putra pada khususnya, berdasarkan SK No. 82/KPTS/DIR/V-1994 dimana terbentuk pada tanggal 22 November 1994 dan penyusun dari program TDM itu sendiri adalah pengurus tetap: manager, direktur, beserta jajaran Direksi PT. Tirta Ratna juga perwakilan dari karyawan"

Sejalan dengan pencapaian tujuannya tentu akan ditemukannya hambatan atau kendala yang dihadapi meskipun kecil dan pada umumnya lancar tetapi tetap harus cepat dalam pengambilan keputusan seperti pada tahap dalam penghimpunan dan penetapan

jumlah dana yang harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan itu sendiri, perlu adanya pemikiran yang matang dalam menentukan. Dapat lebih ditegaskan lagi oleh pendapat Bapak Pakih Syam bahwa :

> "sampai saat ini program tidak ada masalah dan sudah berjalan baik, sesuai dengan rencana semula bahwa menghimpun dana dari berbagai unit itu dengan tujuan untuk mensejahterakan karyawan baik pada saat masih bekerja maupun sudah selesai masa mengabdi di perusahaan dana pensiun, biaya pendidikan dan kesehatan yang sudah bisa membantu dalam kehidupan."

Pada hasil akhirnya, perusahaan pasti menginginkan kesuksesan pada program yang dibentuknya karena berpengaruh pada pengembangan perusahaan itu sendiri, menjalin hubungan kepegawaian *(employee relations)* dengan cara memperhatikan kesejahteraan karyawan merupakan perencanaan strategi sehingga tujuan dari program dapat sesuai dengan yang telah direncanakan.

4.2.2 Deskripsi Rencana Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan (Tri Dharma Mitra)

Dalam manajemen, perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Selain itu perencanaan juga memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki khusunya pada sumber daya manusianya

Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan perusahaan. Adanya syarat-syarat dalam perencanaan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan seperti :

1. disusun oleh ahli dalam perencanaan yang sangat faham tujuan utama perusahaan.
2. dapat dilaksanakan oleh seluruh struktur organisasi secara serempak.
3. proses kegiatan apa yang akan dilakukan disertai dengan rincian yang teliti.

Dari syarat-syarat diatas maka perusahaan membentuk program pelayanan kesejahteraan karyawan (Tri Dharma Mitra) sebagai wadah yang telah direncanakan terlebih dahulu oleh PT. Tirta Ratna dalam menangani kebutuhan hidup akan karyawan, lain hal dengan syarat-syarat perencanaan dalam program Tri Dharma Mitra juga memiliki syarat untuk tergabung menjadi anggota, seperti harus terdaftar sebagai karyawan tetap yang sudah melewati mas kerja 3 bulan dan diangkat sebagai karyawan tetap sudah mempunyai hak sebagai anggota, selain itu juga bukan termasuk karyawan borongan ataupun harian.

A. Unsur Latar Belakang

Pada dasarnya program tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa adanya faktor yang melatar belakangi dalam proses perencanaannya, dapat dijelaskan faktor yang melatar belakangi dibentuknya perencanaan program Tri Dharma Mitra melihat dari kondisi karyawan pada saat itu khususnya yang sudah memiliki keluarga terbentur dengan kebutuhan dan tidak terpenuhinya kebutuhan hidup sehingga karyawan mengajukan pinjaman kepada perusahaan, selain itu mengenai urusan jaminan sosial karyawan di hari tua pada saat pengabdiaannya telah selesai.

Dalam hal ini PT. Tirta Ratna melalui program Tri Dharma Mitra (TDM), mempunyai perencanaan berdasarkan jangka waktunya, dimana rencana dapat dibagi menjadi rencana jangka panjang dan rencana jangka pendek.

a. Rencana jangka panjang umumnya didefinisikan sebagai rencana dengan jangka waktu apabila karyawan sudah habis masa pengabdiannya di perusahaan seperti pelaksanaan aturan pengelolaan dana hari tua karyawan khususnya pesangon-pesangon.

b. Rencana jangka pendek adalah rencana yang dalam memiliki jangka waktu dekat apabila karyawan terdesak akan kebutuhan hidupnya seperti pelaksanaan aturan dalam simpan pinjam dalam TDM.

Dalam tahap perencanaan program TDM tentunya akan ditemukannya kendala dalam proses perencanaannya, salah satu contoh kendalanya seperti pengajuan pinjaman karyawan yang harus ada karena namanya kebutuhan manusia yang relatif dan berbeda-beda membuat hak-hak karyawan harus segera terpenuhi

B. Unsur Keuntungan

Desakan kebutuhan setiap orang yang relatif pastinya berbeda-beda namun hal itu tidak dijadikan sebagai benturan antara anggota satu dengan yang lain, Pada umumnya pelaksanaan dalam program TDM kebutuhan karyawan sudah ditangani dengan baik walaupun masih perlu adanya penyempurnaan agar tidak terjadi keterlambatan dalam pemenuhan kebutuhan karyawan. Keikut sertaan karyawan sebagai anggota tentunya menuai keuntungan yang didapatkan seperti yang dirasakannya yakni terbantunya urusan dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi sehari-hari serta biaya

pendidikan dan kesehatan sedangkan dinilai dari segi kerugiannya terlihat tidak ada, karena pada dasarnya apabila perusahaan ingin tujuannya tercapai maka tidak akan memberikan sesuatu apapun yang merugikan karyawannya.

4.2.3 Deskripsi Kegiatan Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan (Tri Dharma Mitra)

Kegiatan merupakan suatu hal yang dikerjakan, aktivitas, usaha, yang sebelumnya telah direncanakan oleh perusahaan. Dalam pelaksanaan kegiatan setiap perusahaan sangat membutuhkan peranan sumber daya manusia yaitu karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa sebuah perusahaan tidak akan pernah terlepas dari fungsi kepegawaian.

Kegiatan merupakan upaya perusahaan dalam menciptakan iklim dan suasana kerja yang saling menguntungkan antara kedua pihak perusahaan dan karyawan. Kegiatan sangat diperlukan untuk menghilangkan kesenjangan komunikasi antara karyawan dengan pihak perusahaan serta menumbuhkan rasa tanggung jawab diantara mereka terhadap hak dan kewajiban terhadap perusahaan.

Menjalin hubungan kepegawaian *(employee relations)* sangat penting dilakukan terutama dalam rangka menghadapi pandangan bebas dari public internalnya, oleh karena itu perlu diadakannya suatu kegiatan yang dapat memupuk rasa kekeluargaan serta tanggung jawab sehingga tidak terjadi jarak pemisah antar pimpinan dengan karyawan, beberapa

kegiatan program TDM yang dilaksanakan di dalam lingkungan kerja PT. Tirta Ratna adalah berupa :

1) *simpan pinjam,* merupakan kegiatan dimana karyawan melakukan simpanan yang terdiri dari simpanan pokok, simpanan wajib, dan simpanan sukarela

2) *tabungan hari tua,* merupakan bekal untuk karyawan dimana pada saat karyawan telah habis masa pengabdiannya selama bekerja diperusahaan, karyawan akan mendapatkan bekal (pesangon) dari perusahaan

3) *jamsostek,* jaminan sosial tenaga kerja bagi karyawan yang bersedia biaya asuransi jiwanya dikoordinir oleh program TDM.

A. Unsur Keberhasilan

Beberapa faktor alasan karyawan tergabung dalam kegiatan ini yaitu disebabkan oleh mahalnya biaya pendidikan dan kesehatan. Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting khususnya bagi karyawan yang sudah memiliki anak demi menentukan masa depan anak-anaknya. Keberhasilan yang dicapai dari program TDM yaitu ntuk setiap pinjaman yang diajukan oleh karyawan akan menyimpan laba (bunga) dari jasa simpanannya dikenakan sebesar 1,5% jadi dari laba tersebut itulah perusahaan dapat memutar uang setiap harinya untuk memenuhi pengajuan pinjaman karyawan untuk kebutuhannya.

4.2.4 Deskripsi Pesan Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan (Tri Dharma Mitra)

Pesan berkaitan dengan bahan atau materi yang hendak disampaikan kepada komunikan. Pesan yang dikomunikasikan tentu mengharapkan respon, tidak hanya pesan yang hanya sekedar disampaikan dan tidak perduli apakah pesan tersebut efektif atau tidak. Pesan harus jelas sehingga komunikan yang terkena terpaan pesan akan mengerti dan memahami pesan yang disampaikan.

Dalam hal penyampaian pesan pimpinan menggunakan Gaya komunikasi pesan *The Structuring Style* (gaya berstruktur) yaitu gaya komunikasi yang berstruktur dimana dalam setiap pesan yang disampaikan dalam program TDM harus dapat dipertanggung jawabkan, dan bentuk pesan yang digunakan bersifat informatif dimana perusahaan dalam proses penyampaian pesannya yang diterima karyawan lebih baik dan tepat waktu sehingga pesan yang diterima memungkinkan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti.

Pesan adalah amanat atau perintah yang di sampaikan baik dari pimpinan maupun pengurus kepada karyawan khususnya pada Unit Merdeka Boga Putra, melalui kegiatan dalam program TDM lebih lanjut

dapat dijabarkan oleh Ibu Ani Saidaningsih :

> "anggota untuk lebih memperbesar simpanan sukarelanya, didalam aturannya simpanan sukarela boleh diambil kapan saja tetapi apabila lebih besar yang dikeluarkan daripada pemasukan maka jasa simpanan yang diperolehpun sedikit."

Inti dari pesan yang disampaikan dari program TDM adalah lebih diperhatikan kembali dalam pelaksanaan kegiatan khususnya untuk dapat menyeimbangkan antara simpanan dan pinjaman, guna kelancaran proses pelayanan kesejahteraan karyawan dan tetap melanjutkan pelaksanaan program sesuai dengan aturan pemerintah.

4.2.5 Deskripsi Media Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan (Tri Dharma Mitra)

Media komunikasi internal perusahaan sangat penting dilakukan karena merupakan sarana komunikasi dan bertukar informasi. Media ini bisa dijadikan sebagai jembatan komunikasi antara pimpinan atau pihak perusahaan dengan karyawan atau antar karyawan itu sendiri. Dengan media internal yang dikelola dengan baik akan menciptakan citra positif di hadapan publiknya. Tentu tidak semata-mata menggunakan media internal tanpa ada tujuannya, adanya tujuan pengkomunikasian dalam media internal itu untuk membangun dan memelihara hubungan yang sama-sama menguntungkan antara perusahaan dan karyawan serta saling keterbukaan informasi dalam hubungan kepegawaian (*employee relation*).

Media merupakan saluran penyampaian pesan, atau informasi yang digunakan oleh Unit Merdeka Boga Putra PT. Tirta Ratna mengenai program pelayanan kesejahteran karyawan (Tri Dharma Mitra) kepada kedua belah pihak yang bersangkutan dengan menggunakan media komunikasi internal. Berbeda dengan media lainnya, media komunikasi yang digunakan dalam program TDM berupa :

1. Surat Keputusan

   Surat yang dikeluarkan pimpinan perusahaan yang sifatnya mengatur karyawan (anggota) dalam program TDM dimana didalamnya terdapat peraturan yang ditetapkan.

2. Surat Edaran

   Surat pemberitahuan secara tertulis yang diedarkan dari pimpinan perusahaan berkaitan dengan hasil keputusan dari surat keputusan yang ditujukan kepada karyawan (anggota)

Ditegaskan oleh pendapat dari Ibu Ani Saidaningsih mengenai media komunikasi internal bahwa :

> “Dalam program TDM, pimpinan menggunakan media *surat* yaitu Surat Keputusan (SK) dan surat edaran, dimana

> penyajiaannya secara tertulis dan bersifat legal (terdaftar) serta dapat dipertanggung jawabkan. Surat keputusan sudah bersifat baku sedangkan surat edaran hanya bersifat sementara apabila suatu saat terjadi perubahan atau informasi, perihal penting lainnya."

Dapat disimpulkan bahwa penggunaan media ini dirasa sudah cukup tanpa harus menggunakan media lain karena bersifat legal, dapat dipercaya dan dipertanggung jawabkan juga non komersial jadi tidak dapat diperjual belikan hanya digunakan sebagai media komunikasi internal dalam lingkungan perusahaan, dan untuk kedepannya akan mengusahakan untuk membuat media internal seperti bulletin bulanan untuk memuat kegiatan program TDM agar karyawan lebih memahami pesan yang disampaikan.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian terlihat bahwa Strategi Komunikasi Unit Merdeka Boga Putra PT. Tirta Ratna Bandung Melalui Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan (Tri Dharma Mitra) dalam meningkatkan Kinerja Karyawannya dapat dinilai baik walaupun masih perlu adanya penyempurnaan.

Strategi Komunikasi Unit Merdeka Boga Putra disusun sebagai panduan bagi seluruh pengurus pada umummnya dan karyawan pada khususnya dalam menyampaikan pesan untuk dapat dipahami dan dilaksanakan mengenai hal yang berhubungan dengan program pelayanan

kesejahteraan karyawan (Tri Dharma Mitra) didalam hubungan kepegawaian (*employee relations*) dalam memenuhi kesejahteraan karyawan.

Strategi Komunikasi adalah pendekatan secara keseluruhan kepada karyawan yang akan diterapkan dalam mensosialisasikan program pelayanan kesejahteraan karyawan (Tri Dharma Mitra). Strategi Komunikasi ini dapat disebut sebagai prinsip atau aturan untuk dijadikan pedoman atau langkah dalam mensosialisasikan program pelayanan kesejahteraan karyawan (Tri Dharma Mitra) yang bertujuan yakni mensejahterakan hidup karyawan dan keluarga, organisasi sebagai penerima manfaat dari program ini.

Tertulis didalam pengaturan Hukum Perburuhan yang terdapat dalam undang-undang No.13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan dengan unsur dari hukum perburuhan tersebut terdiri dari, serangkaian peraturan-peraturan mengenai suatu kejadian, adanya orang yang bekerja pada orang lain, dan adanya balas jasa yang berupa upah. Serta poin-poin penting dalam undang-undang yang berkaitan dengan Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja Memuat, Perlindungan, Pengupahan Dan Kesejahteraan, Waktu Kerja, Perlindungan Bagi Pekerja, Pengupahan, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Hal tersebut merupakan hak dan kewajiban yang harus dimiliki serta dipatuhi dalam suatu ikatan peraturan didalam perusahaan tempat karyawan bekerja. Dimana Hak adalah milik, wewenang, benar adanya, kekuatan yang besar untuk menuntut sesuatu dan kekuasaan untuk melakukan sesuatu Sebagai perusahaan yang baik, dalam menentukan kebijakan atau aturan

hendaknya hak-hak karyawan diikutsertakan sebagai bahan pertimbangan dalam bekerja, misalnya Upah Minimun Reguler, masalah kesehatan dan keamanan kerja, jaminan kesejahteraan bagi karyawan untuk berserikat, jaminan perusahaan bahwa mereka tidak akan melakukan diskriminasi dalam hal ras, agama, suku, jenis kelamin dll, jaminan bahwa perusahaan tidak akan melakukan tindak kekerasan baik fisik maupun mental dalam kegiatan bekerja, jam kerja yang sesuai, kompensasi, dan sebagainya.

Kewajiban adalah sesuatu yang harus diamalkan dan dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan guna menyeimbangkan antara hak yang dimiliki oleh karyawan. Ada tiga kewajiban penting bagi karyawan yaitu kewajiban ketaatan, kewajiban konfidensialitas, dan kewajiban loyalitas.

1. Kewajiban ketaatan

Seorang karyawan yang memasuki dilingkungan perusahaan memiliki konsekuensi untuk taat dan patuh terhadap perintah dan petunjuk yang diberikan perusahaan karena mereka sudah terikat dengan perusahaan. Namun demikian, karyawan tidak harus mematuhi semua perintah yang diberikan oleh atasan apabila perintah tersebut dinilai tidak bermoral dan tidak wajar.
Seorang karyawan di dalam perusahaan juga tidak harus menaati perintah perusahaan tersebut apabila penugasan yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan kontrak yang telah disepakati sebelumnya.

2. Kewajiban konfidensialitas

Kewajiban konfidensialitas adalah kewajiban untuk menyimpan informasi yang sifatnya sangat rahasia. Setiap karyawan di dalam perusahaan, terutama yang memiliki akses ke rahasia perusahaan seperti akuntan, bagian operasi, manajer, dan lain lain memiliki konsekuensi untuk tidak membuka rahasia perusahaan kepada khalayak umum. Kewajiban ini tidak hanya dipegang oleh karyawan tersebut selama ia masih bekerja disana, tetapi juga setelah karyawan tersebut tidak bekerja di tempat itu lagi.

3. Kewajiban loyalitas

Konsekuensi lainnya adalah seorang karyawan apabila dia bekerja di dalam sebuah perusahaan adalah dia harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Dia harus mendukung tujuan-tujuan dan visi-misi dari perusahaan tersebut. Harus memiliki dedikasi yang sungguh-sungguh kepada perusahaan.

Secara garis besar Strategi Komunikasi Unit Merdeka Boga Putra berfokus pada hubungan kemitraan antara karyawan dengan perusahaan dan tujuan dari Strategi Komunikasi dari program pelayanan kesejahteraan karyawan (Tri Dharma Mitra) yaitu memberikan pemahaman dan pelayanan terhadap pelaksanaan sosialisasi yakni bahwa program pelayanan kesejahteraan karyawan (Tri Dharma Mitra) merupakan wadah kebijakan bagi karyawan untuk memenuhi hak karyawan yaitu kesejahteraan sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja kerjanya.

Berdasarkan pendapat menurut Onong Uchjana Effendy, yaitu *Tujuan, Rencana, Kegiatan, Pesan dan Media :*

A. Tujuan

Tujuan Unit Merdeka Boga Putra PT. Tirta Ratna Bandung dalam membentuk program pelayanan kesejahteraan karyawan (Tri Dharma Mitra) pada umumnya untuk mengurus masalah mengenai kesejahteraan karyawan PT. Tirta Ratna dan khususnya pada unit Merdeka Boga Putra.

Karyawan merupakan faktor penentu dan terpenting dalam proses produksi. Pemberian upah untuk karyawan perlu diperhatikan dan direncanakan agar dapat memberi dampak yang baik dalam hasil output yang diinginkan. Pemberian kesejahteraan juga akan sangat mendukung dalam hal peningkatan kinerja karyawan sehingga target produksi yang diharapkan dapat tercapai.

Berdasarkan SK No. 82/KPTS/DIR/V-1994 yang terbentuk pada tanggal 22 November 1994 disusun oleh pengurus tetap yaitu manager, direktur, beserta jajaran Direksi PT. Tirta Ratna juga perwakilan dari karyawan, tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya maka perlu adanya satu wadah yang menampung serta mengelola kebutuhan hidup karyawan yang melingkupi kebutuhan fisiologis (sandang), pendidikan, dan kesehatan serta

menjamin karyawan selama melakukan pekerjaan tanpa mengurangi hak-hak atas karyawan sehingga pada saat karyawan melakukan pekerjaannya, pikiran karyawan tidak dibebani oleh suatu masalah karena terpenuhinya kebutuhan atas rasa aman, nyaman dan tenang selama bekerja.

Hambatan yang di hadapi PT. Tirta Ratna dalam pencapaian tujuannya meskipun kecil dan umumnya lancar tetapi perusahaan tetap cepat dalam mengambil keputusan. Pengambilan keputusan seperti pada tahap penghimpunan dan penetapan jumlah dana itu yang harus disesuaikan dengan kemampuan dan penghasilan tetap karyawan dan menjadi bahan pertimbangan, karena setiap karyawan menerima penghasilan yang berbeda-beda mambuat pengurus TDM berfikir matang dan berhati-hati dalam menentukannya.

Tetapi semua itu dapat diatasi oleh perusahaan dengan terus membina dan menciptakan hubungan kepegawaian *(employee relations)* dalam lingkungan pekerjaan. Sehingga pelaksanaan program TDM dapat berjalan dengan baik, seiring dengan kerjasama dari para karyawan yang ikut membantu pengurus hingga sampai saat ini pengurus program tidak mengalami masalah dan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang telah direncanakan. dan tujuan melayani, mensejahterahkan karyawan.

B. Rencana

Faktor-faktor yang melatar belakangi dalam proses perencanaan Unit Merdeka Boga Putra PT. Tirta Ratna karena kondisi karyawan pada khususnya yang sudah memiliki keluarga terbentur dengan kebutuhan yakni tidak terpenuhinya kebutuhan hidup sehingga membuat karyawan mengajukan pinjaman kepada perusahaan, selain itu mengenai urusan jaminan sosial karyawan di hari tua pada saat pengabdiaannya telah selesai.

Rencana jangka pendek diadakan program TDM yaitu melaksanaan kegiatan dalam simpan pinjam pada saat karyawan terdesak dalam memenuhi kebutuhannya seperti biaya pendidikan, kebutuhan ekonomi, dan biaya kesehatan selain itu resiko ekonomi yang dapat ditanggulangi meliputi kecelakaan bekerja atau sakit.

Rencana jangka panjang diadakan program TDM yaitu pemberian pelaksanaan dan pengelolaan dana hari tua karyawan apabila karyawan sudah habis masa pengabdiannya di perusahaan, dengan pemberian seperti pesangon atau upah gaji juga santunan apabila terjadi musibah seperti meninggal dunia.

Program pelayanan kesejahteraan karyawan (Tri Dharma Mitra) tentunya bekerja sama dengan pihak JAMSOSTEK dalam hal perencanaan program tersebut baik dalan jangka pendek maupun

jangka panjang. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggarannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai program publik, JAMSOSTEK memberikan hak dan membebani kewajiban secara pasti bagi pengusaha dan tenaga kerja berdasarkan hukum Undang-Undang No. 3 tahun 1992, PT. Tirta Ratna Bandung bekerja sama dengan pihak JAMSOSTEK dalam hal ini memberikan jaminan berupa santunan tunai dan pelayanan medis, dan pembayaran iuran atau bisa disebut upah balas jasa.

Pelaksanaan kerja sama tersebut dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 14 tahun 1993, Keputusan Presdien No. 22 tahun 1993 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.05/MEN/1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengeluarkan hasil keputusan yang terdiri dari VI BAB, dapat disebutkan BAB I berupa Pengertian Secara Keseluruhan, BAB II berupa Kepesertaan, BAB III berupa Iuran, BAB IV berupa Besar dan Tata Cara Pembayaran dan Pelayanan Jaminan, BAB V berupa Sanksi, BAB VI berupa Ketentuan Lainnya.

Dalam hal ini sesuai dengan Undang-Undang serta Peraturan Pemerintah RI, PT. Tirta Ratna Bandung Unit Merdeka Boga Putra mempuinya prosedur-prosedur yang harus dipatuhi sesuai dengan

aturan ketentuan umum keanggotaan simpan pinjam TDM yang terbagi menjadi 4 kelompok yaitu :

- Karyawan : Karyawan tetap/harian PT. Tirta Ratna yang terikat dengan perjanjian kerja
- Levaransir : Yang telah aktif memasok barang ke Toko Roti Merdeka minimal 1 tahun
- Mitra Usaha : Telah terjalin kemitraan minimal 6 bulan keatas
- Khusus : PT. Managemen (Anak perusahaan)

Ketentuan Umum :

1. Yang berhak menjadi anggota adalah karyawan PT. Tirta Ratna secara keseluruhan dan yang ada relevansinya dengan perusahaan serta mendapat rekomendasi dari Direksi.
2. Terlebih dahulu mengisi formulir pendaftaran dengan syarat-syarat yang tercantum dalam formulir tersebut.
3. Apabila sudah diterima menjadi anggota baru dapat mengajukan pinjaman selama terhitung setelah 3 bulan
4. Pemberian pinjaman disesuaikan dengan flapon yang ditetapkan berdasarkan surat keputusan dari pengurus Badan Tri Dharma Mitra.

Permasalahan merupakan suatu kendala yang dapat merugikan perusahaan pada proses produksi, salah satu permasalahan yang dapat ditangani oleh perusahaan yaitu pada saat karyawan dalam kondisi tertekan saat bekerja sehingga tak jarang menimbulkan stres, perusahaan menanganinya dengan cara pendekatan individual memberikan seperti fasilitas badminton agar dapat merilekskan diri dalam berolahraga.

C. Kegiatan

Kegiatan merupakan sesuatu yang dikerjakan dan biasanya direncakan terlebih dahulu. Dalam pelaksanaannya yang terlebih dahulu direncanakan oleh perusahaan, kegiatan program TDM dalam meningkatkan kinerja karyawannya sudah dirasakan baik.

Menjalin hubungan kepegawaian *(employee relations)* sangat penting dilakukan terutama dalam rangka menghadapi pandangan bebas dari publik internalnya, Hubungan kepegawaian merupakan suatu pemeliharaan, mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang ada. Dimana pemeliharaan tenaga kerja atau karyawan ini dimaksudkan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan seefisien dan seefektif mungkin, sehingga kebutuhan para karyawan dapat dilayani dengan sebaik-baiknya dan kinerja karyawan meningkat.

Kegiatan dalam hubungan kepegawaian *(employee relations)* dalam program TDM ini bersifat gotong royong, toleransi dan musyawarah mufakat dimana didalam suatu rapat kepengurusan, pimpinan perusahaan melakukan tindak komunikasi menyampaikan pesan berupa informasi baik bersifat keputusan tetap maupun sementara yang disasarkan kepada karyawan dan dapat diterima dengan baik serta adanya timbal balik dari karyawan.

Kegiatan yang diadakan oleh Unit Merdeka Boga Putra bertujuan agar dapat memupuk rasa kekeluargaan serta tanggung jawab sehingga tidak terjadi jarak pemisah antar pimpinan dengan karyawan, Kegiatan yang dilakukan pada program TDM di lingkungan kerja PT. Tirta Ratna adalah berupa *simpan pinjam, tabungan hari tua, dan jamsostek.*

Kesulitan atau kendala pasti akan timbul dalam melakukan kegiatan namun dirasa bukan menjadi masalah, apabila semua dapat berjalan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Upaya yang dilakukan Unit Merdeka Boga putra dalam mencapai tujuan akan keberhasilan dilakukan dengan cara berusaha untuk memperbaiki kekurangan dalam pelayanan serta adanya keterbukaan informasi kepada karyawan.

D. Pesan

Pesan yang disampaikan oleh Unit Merdeka Boga Putra PT. Tirta Ratna melalui program pelayaana kesejahteraan karyawan (Tri Dharma Mitra) yaitu anggota untuk dapat lebih memperbesar simpanan sukarelanya dengan menyeimbangkan antara simpanan dengan pinjamnnya hal ini dimaksudkan agar suku bunga yang diterimanya pada saat pengajuan simpanan jauh lebih besar .

Pesan Gaya pesan yang digunakan adalah *The Structuring Style* (gaya berstruktur) gaya komunikasi yang berstruktur dimana dalam setiap pesan yang disampaikan dalam program TDM harus dapat dipertanggung jawabkan, dan bentuk pesan yang digunakan bersifat informatif dimana perusahaan dalam proses penyampaian pesannya yang diterima karyawan lebih baik dan tepat waktu sehingga pesan yang diterima memungkinkan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti.

Dari pesan yang disampaikan tersebut, menimbulkan harapan khususnya dari karyawan sejauh yang dilihat dan dirasakan oleh karyawan adanya perubahan pada tabungan hari tua membuat karyawan merasa, jumalah upah atau pesangon yang diterima aturan dalam pemberiannya dapat segera ditetapkan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan terpenuhinya

kebutuhan akan diri dan keluarga serta mengoptimalkan kinerja dan produktivitas dari pengurus program Tri Dharma Mitra

E. Media

Perusahaan menggunakan media komunikasi internal dalam pelaksanaan kegiatannya, pemilihan media dalam kegiatan ini cukup sederhana. Media yang digunakan oleh Unit Merdeka Boga Putra dalam program TDM adalah "*surat*" secara tertulis bersifat legal, terdaftar jadi dapat dipertanggung jawabkan, surat terdiri dari Surat Keputusan dimana sifatnya sudah baku dan surat edaran sifatnya sementara, apabila sewaktu-waktu adanya perihal informasi penting maka surat edaran dapat dipergunakan.

Penggunaaan media surat bersifat non komersial karena media tersebut tidak untuk diperjualbelikan, melainkan sebagai media komunikasi internal di dalam perusahaan. Penggunaan media surat dirasa sudah cukup efektif tanpa harus menggunakan media lain.

Komunikasi media berupa *"Surat"* merupakan media efisien yang digunakan oleh PT. Tirta Ratna dalam program TDM. Pemilihan media yang sangat sederhana menurut pemikiran dari managemen perusahaan dalam hubungan kepegawaian *(employee relations)*.