

Pentingnya Transparansi: Komunikasi Efektif di Perusahaan PT. Alpen Food Indonesia Tentang Upah Lembur pada Kontrak Kerja

Hilma Harmen¹, Aprinawati², Jui Fivri Purba³, Nur Aisyah Batubara⁴, Rosi Dearan S Lingga⁵, Austin Beyn Beril Jahran Saragih⁶, Rinalia Fauziah Br Manik⁷, Syafika⁸

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

¹hilmaharmen@unimed.ac.id, ²aprinawati@unimed.ac.id, ³juifivri0@gmail.com,

⁴nuraisyah141204@gmail.com, ⁵rosidearanslingga29@gmail.com,

⁶austinsaragih90@gmail.com, ⁷rinaliamanik@gmail.com,

⁸syafikafika0557@gmail.com

ABSTRACT

This journal explores the importance of transparency in effective communication at PT Alpen Food Industry regarding overtime wages in work contracts. Using qualitative literature study methods, this research investigates various literature sources relevant to this topic. An in-depth analysis of the literature reveals that transparency in organizational communications plays a crucial role in building trust, minimizing conflict, and increasing employee engagement. By using a qualitative approach, this research obtained an in-depth understanding of the importance of transparent communication in the context of overtime wages at PT Alpen Food Industry. The practical implication of this research is the need for companies to increase transparent communication as a foundation for healthy relationships between management and employees. This research contributes to further understanding of communication dynamics in human resource management and sustainable organizational development.

Keywords: wages, overtime, transparency, effective communication

ABSTRAK

Jurnal ini mengeksplorasi pentingnya transparansi dalam komunikasi efektif di PT Alpen Food Industry terkait dengan upah lembur pada kontrak kerja. Menggunakan metode studi pustaka kualitatif, penelitian ini menyelidiki berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik tersebut. Analisis mendalam terhadap literatur mengungkapkan bahwa transparansi dalam komunikasi organisasi memainkan peran krusial dalam membangun kepercayaan, meminimalkan konflik, dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini memperoleh pemahaman yang mendalam tentang pentingnya komunikasi transparan dalam konteks upah lembur di PT Alpen Food Industry. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan untuk meningkatkan komunikasi transparan sebagai landasan untuk hubungan yang sehat antara manajemen dan karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman lebih lanjut tentang dinamika komunikasi dalam manajemen sumber daya manusia dan pembangunan organisasi yang berkelanjutan.

Kata kunci: upah kerja, lembur, transparansi, komunikasi efektif

PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan fondasi yang vital dalam kesuksesan suatu perusahaan. Di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berkembang, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa komunikasi internal mereka transparan dan efektif. Everett M. Rogers menyatakan bahwa komunikasi adalah proses di mana suatu ide dialihkan dari suatu sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka (Deddy Mulyana, 2003:62). Komunikasi merupakan kebutuhan utama manusia sebagai makhluk sosial. Komunikasi menjadi alat yang bisa membantu manusia untuk mengaktualisasikan dirinya dan *survive* (Nida, 2015). Pada dasarnya komunikasi adalah proses. Menurut Robbins dan Judge dalam (Sietohan & Liliani, 2018) proses komunikasi terdiri dari proses antara sumber dan penerima yang menghasilkan transfer dan pemahaman makna. Salah satu aspek yang menjadi fokus utama dalam komunikasi perusahaan adalah pengelolaan upah lembur pada kontrak kerja. Menurut Undang-undang, kerja lembur harus memiliki perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam dalam satu minggu. Namun masih ada beberapa Perusahaan yang tidak menerapkan komunikasi yang komunikasi yang efektif mengenai upah lembur.

Hal inilah yang kemudian pernah terjadi pada praktik bisnis PT Alpen Food Industry (AFI), anak perusahaan Aice Group Holdings Pte.Ltd Singapura yang terkenal memproduksi es krim murah merek Aice. Jika dilihat dari peta bisnis hingga saat ini, kiprah bisnis PT Alpen Food Industry yang juga menjadi sponsor Asian Games 2018 tumbuh secara pesat di Indonesia. Es krim ini juga merambah ke desa-desa seluruh Indonesia mulai dari Aceh hingga Flores. Tidak hanya memasarkan pada kios atau toko kelontong, Aice mulai memasarkan produknya ke Transmart Carrefour, dan juga menggandeng selebritas sebagai *buzzer* es krim Aice via akun Instagram.

Langkah bisnis ini berlipat-lipat maju berbanding terbalik dengan pemenuhan hak-hak dasar buruhnya. PT AFI ternyata melakukan tindakan eksploitasi terhadap pekerja dan juga memberikan upah yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada para karyawannya (Nathaniel, 2017). Hal ini mengakibatkan terjadinya aksi mogok pada November 2017 karena kondisi lingkungan pabrik yang semakin buruk dan cenderung mengabaikan hak-hak buruh sebagai pekerja. Hal ini jelas menunjukkan bahwa pentingnya transparansi komunikasi yang efektif PT Alpen Food Industry menjadi penting bagi peneliti untuk dibahas.

Dalam konteks perusahaan seperti PT Alpen Food Industry, di mana upah lembur dapat menjadi masalah sensitif bagi karyawan, transparansi dalam komunikasi menjadi kunci untuk memastikan pemahaman yang jelas dan keadilan dalam kebijakan perusahaan. Meskipun banyak penelitian telah dilakukan tentang komunikasi organisasi dan manajemen sumber daya manusia, masih sedikit penelitian yang secara spesifik menyoroti pentingnya komunikasi transparan dalam konteks upah lembur pada kontrak kerja.

Dengan latar belakang tersebut, jurnal ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menggali lebih dalam tentang pentingnya transparansi dalam komunikasi efektif

di PT Alpen Food Industry terkait dengan upah lembur pada kontrak kerja. Melalui pendekatan metode studi pustaka kualitatif, penelitian ini akan melakukan analisis terhadap berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik tersebut. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi PT Alpen Food Industry dan perusahaan-perusahaan lainnya dalam memperkuat komunikasi internal mereka untuk mencapai tujuan bisnis yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan studi pustaka kualitatif untuk menyelidiki relasi antara kasus yang terjadi di PT Alpen Food Industry dengan teori pendukung yang digunakan dalam menangani masalah upah lembur pada kontrak kerja. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang konsep-konsep teoretis yang relevan dengan topik penelitian, serta mengaitkannya dengan konteks kasus yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam mengelola upah lembur pada kontrak kerja, PT Alpen Food Industry memiliki tantangan yang unik karena berada di industri makanan yang cenderung memiliki jam kerja yang fleksibel dan membutuhkan karyawan yang terbiasa dengan lembur. Dalam hal ini, transparansi dalam komunikasi antara manajemen dan karyawan menjadi sangat penting.

Dalam mengelola upah lembur pada kontrak kerja, PT Alpen Food Industry dihadapkan pada tantangan yang unik. Sebagai perusahaan yang beroperasi dalam industri makanan, mereka harus berurusan dengan jam kerja yang fleksibel dan sering kali memerlukan karyawan untuk melakukan lembur. Dalam konteks ini, transparansi dalam komunikasi antara manajemen dan karyawan menjadi krusial.

Industri makanan dikenal dengan lingkungan kerja yang dinamis dan sering kali mengharuskan karyawan untuk bekerja di luar jam kerja normal. Kondisi ini memunculkan kebutuhan akan kejelasan dan keadilan dalam kebijakan upah lembur. Karyawan perlu memahami dengan jelas bagaimana upah lembur mereka dihitung, apa yang diharapkan dari mereka dalam hal lembur, dan bagaimana mereka dapat memberikan masukan atau mengajukan pertanyaan terkait kebijakan ini.

Pentingnya transparansi dalam komunikasi juga diperkuat oleh kenyataan bahwa karyawan dalam industri makanan sering kali berhubungan langsung dengan proses produksi yang melibatkan keselamatan dan kesehatan. Informasi yang jelas tentang jadwal kerja dan kompensasi lembur dapat membantu karyawan merasa lebih aman dan terlindungi.

Selain itu, lingkungan kerja yang transparan juga memainkan peran penting dalam membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil dan bahwa komunikasi dari pihak manajemen adalah jujur dan terbuka, mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat menghasilkan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Dengan demikian, penting bagi PT Alpen Food Industry untuk memastikan bahwa komunikasi terkait dengan upah lembur pada kontrak kerja dilakukan secara transparan dan efektif. Ini melibatkan tidak hanya memberikan informasi yang jelas kepada karyawan tetapi juga menciptakan budaya di mana karyawan merasa nyaman untuk bertanya, memberikan umpan balik, dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan kebijakan upah.

Kepercayaan dan Keterlibatan Karyawan

Kepercayaan dan Keterlibatan Karyawan Teori X dan Y: Douglas McGregor dalam Teori X dan Y mengemukakan bahwa manajemen perlu memahami bahwa karyawan bukan hanya sekadar mesin yang bekerja untuk mendapatkan upah, tetapi juga memiliki kebutuhan psikologis yang harus dipenuhi (Robbins 1996;Handyaningrat,1995). Dengan transparansi dalam komunikasi, manajemen dapat menunjukkan bahwa mereka memahami dan memperhatikan kebutuhan karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan dan keterlibatan karyawan. Sebagai contoh, PT Alpen Food Industry dapat memberikan informasi tentang alasan dan tujuan dari kebijakan upah lembur, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan atau saran. Hal ini dapat membuat karyawan merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan perusahaan.

Teori Komunikasi Organisasi: Menurut teori ini, komunikasi yang transparan dapat memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan menyediakan informasi yang jelas dan terbuka tentang kebijakan perusahaan, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki rasa keadilan dalam kebijakan perusahaan. Menurut sebuah studi oleh Transparency International Indonesia (2018), transparansi dalam komunikasi organisasi dapat meningkatkan loyalitas, motivasi, produktivitas, dan inovasi karyawan. Teori Komunikasi Organisasi: Menurut teori ini, komunikasi yang transparan dapat memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan menyediakan informasi yang jelas dan terbuka tentang kebijakan perusahaan, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki rasa keadilan dalam kebijakan perusahaan.

Penyelesaian Konflik dan Kepuasan Kerja Teori Manajemen Konflik

Transparansi dalam komunikasi juga dapat membantu dalam menyelesaikan konflik yang mungkin timbul terkait dengan upah lembur. Dengan adanya informasi yang jelas dan terbuka, karyawan akan lebih mungkin untuk memahami kebijakan perusahaan dan bekerja sama dengan manajemen untuk menemukan solusi yang memuaskan bagi kedua belah pihak. Sebagai contoh, PT Alpen Food Industry dapat memberikan informasi tentang cara menghitung upah lembur, serta memberikan mekanisme untuk mengajukan keluhan atau tuntutan jika ada ketidaksesuaian atau ketidakadilan. Hal ini dapat mengurangi potensi konflik antara manajemen dan karyawan, serta meningkatkan rasa saling percaya dan hormat. Teori Kepuasan Kerja:

Komunikasi yang transparan juga dapat berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Dengan menyediakan informasi yang jelas dan terbuka tentang kebijakan perusahaan, karyawan akan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka. Menurut sebuah survei oleh Gallup

(2017), transparansi dalam komunikasi organisasi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan hingga 50%. Teori Kepuasan Kerja: Komunikasi yang transparan juga dapat berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Dengan menyediakan informasi yang jelas dan terbuka tentang kebijakan perusahaan, karyawan akan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Komunikasi Internal

Komunikasi internal dapat dipahami sebagai fondasi dan bangunan dari sebuah budaya organisasi. Adanya budaya organisasi yang telah dipegang teguh oleh para karyawannya akan sangat mendukung proses pencapaian tujuan utama dari perusahaan.

Frank dan Brownell (1989), dalam Dolphin (2005), mendefinisikan komunikasi internal sebagai transaksi atau interaksi antara individu dan kelompok di berbagai tingkatan dan dalam berbagai bidang spesialisasi.

Meningkatkan Komunikasi Internal: Untuk memastikan informasi tentang kebijakan upah lembur sampai dengan jelas kepada seluruh karyawan, manajemen perlu menguatkan komunikasi internal. Beberapa langkah yang dapat diambil antara lain:

1. Pertemuan Reguler: Adakan pertemuan rutin dengan karyawan untuk membahas kebijakan upah lembur. Dalam pertemuan ini, manajemen dapat menjelaskan secara rinci tentang peraturan dan perhitungannya.
2. Buletin Perusahaan: Gunakan buletin internal perusahaan untuk menyebarkan informasi terkini tentang kebijakan upah lembur. Pastikan buletin ini mudah diakses oleh seluruh karyawan.
3. Platform Digital Internal: Manfaatkan platform digital seperti intranet atau aplikasi perusahaan untuk mempublikasikan kebijakan upah lembur. Dengan demikian, karyawan dapat mengakses informasi tersebut kapan saja.

Pelatihan tenaga kerja

Widodo (2015): Pelatihan kerja adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Memberikan pelatihan kepada karyawan tentang kebijakan upah lembur sangat penting. Beberapa hal yang dapat dilakukan: Penjelasan Kebijakan: Berikan penjelasan mendalam tentang kebijakan upah lembur, termasuk cara menghitungnya. Pastikan karyawan memahami aturan dan ketentuan yang berlaku.

Contoh Perhitungan: Sertakan contoh perhitungan lembur agar karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik. Praktik langsung akan membantu mengurangi potensi kesalahpahaman.

Memfasilitasi umpan balik

Memfasilitasi umpan balik adalah proses yang penting dalam mendukung pembelajaran dan pengembangan.

Beberapa cara yang dapat dilakukan:

1. Formulir Umpan Balik: Buat formulir khusus untuk umpan balik terkait kebijakan upah lembur. Pastikan karyawan dapat dengan mudah mengisi dan mengirimkannya.
2. Sesi Diskusi: Adakan sesi diskusi atau forum terbuka di mana karyawan dapat berbicara langsung tentang pengalaman mereka terkait kebijakan upah lembur.

KESIMPULAN

Transparansi dalam komunikasi efektif di PT Alpen Food Industry (AFI) terkait dengan upah lembur pada kontrak kerja memiliki peran yang sangat penting. Analisis dari berbagai sumber literatur menunjukkan bahwa komunikasi yang transparan membantu membangun kepercayaan, meminimalkan konflik, dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Dalam konteks PT AFI, tantangan uniknya terletak pada industri makanan yang memiliki jam kerja fleksibel dan sering kali membutuhkan lembur.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, penting bagi PT AFI untuk memastikan komunikasi internal yang kuat, misalnya dengan mengadakan pertemuan reguler, menggunakan buletin perusahaan, dan memanfaatkan platform digital internal. Selain itu, memberikan pelatihan kepada karyawan tentang kebijakan upah lembur serta memfasilitasi umpan balik juga merupakan langkah penting dalam memastikan pemahaman yang jelas dan kepuasan karyawan.

Dengan meningkatkan transparansi dalam komunikasi terkait upah lembur, PT AFI dapat membangun hubungan yang lebih baik antara manajemen dan karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan. Ini memberikan kontribusi penting dalam memahami dinamika komunikasi dalam manajemen sumber daya manusia dan pembangunan organisasi yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Khairul Nuzuli.(2023). *Faktor Penghambat dan Pendukung Komunikasi antara Guru dan Siswa Tuna Rungu di SLBN Kota Sungai Penuh*.Jurnal Komunikasi. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jkom/>
- Deddy Mulyana. (2003). Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dolphin, R. (2005). Internal Communications : Today's Strategic Imperative. *Journal of Marketing Communications*, 3. 171-190.
- Hidayat, D. (2020, June 8). *Jalankan Misi Kemanusiaan, Aice Group Sabet Penghargaan Indonesia Top Corporate Social Responsibility of the year 2020*. InfoBrand.Id. <https://infobrand.id/jalankan-misikemanusiaan-aice-group-sabet-penghargaan-indonesia-topcorporate-social-responsibility-of-the-year2020.phtml#:~:text=JAKARTA%2C%20INFOBRAND.ID%20>

- Iswinaro, C. (2020, May 1). *Kisah Buruh Pabrik Aice Saat May Day, Nasib Tak Jelas di Tengah Pandemi*. Suara.Com. <https://jabar.suara.com/read/2020/05/01/143332/kisah-buruhpabrik-aice-saat-may-day-nasib-tak-jelas-di-tengah-pandemi>
- Moore, F. (2004). *Humas : Membangun Citra dengan Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Naren, D. (2017, November 6). *Dugaan Pelanggaran PT. Alpen Food Industry Terhadap Buruh Es Krim AICE*, Diambil kembali dari tribunnews.com: <http://wow.tribunnews.com/2017/11/06/dugaan-pelanggaran-pt-alpen-food-industry-terhadap-buruh-es-krim-aice>
- Nathaniel, F. (2017, Desember 4). *Eksplotasi Kerja di Pabrik Es Krim Aice, Sponsor Asian Games 2018*. Diambil kembali dari Tirto.id: <https://tirto.id/eksplotasi-kerja-di-pabrik-es-krim-aice-sponsor-asian-games-2018-ca7h>
- Nida, F. L. K. (2015). *KOMUNIKASI BAGI ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS. AT-TABSYIR: Jurnal Komunikasi Penyiaran*,1(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21043/at-tabsyir.v1i2.431>
- Nur intan fitri syafitri basalama (2016) *Perkembangan Teknologi Komunikasi*.Universitas Gorontalo
- Rahayu, A. C. (2020, February 27). *Begini penjelasan manajemen es krim Aice Indonesia soal aksi mogok kerja buruhnya*. kontan.co.id. <https://industri.kontan.co.id/news/begini-penjelasan-manajemenes-krim-aice-indonesia-soal-aksi-mogok-kerja-buruhnya>
- Salam, F. (2018, August 2). *Eksplotasi Kerja di Pabrik Es Krim Aice, Sponsor Asian Games 2018*. Tirto.Id. <https://tirto.id/eksplotasikerja-di-pabrik-es-krim-aice-sponsor-asian-games-2018-ca7h>
- Sietohan, K. K., & Liliani. (2018). *EVALUASI KOMUNIKASI KELOMPOK PADA ANGGOTA DAPUR PANDHAWA. PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(6). <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/616/54>
- Widodo, S.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar