

Peran *Human Relations* dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Inklusif

Dhiyandra Prasetya Gusti¹, Fauzan Azima², Refky Genta Saputra³,
Rhizqi Dwiputra Ramadhan⁴, April Laksana⁵

¹⁻⁵Universitas Bina Bangsa, Indonesia

JL. Raya Serang - Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang,
Banten 42124

Email: dhiyandrap@gmail.com¹, fauzanazima0305@gmail.com², saputragenta21@gmail.com³,
rhizqydwi@gmail.com⁴, aprilaksana8@gmail.com⁵

Korespondensi penulis: dhiyandrap@gmail.com

Abstract. *An inclusive work environment is an important element in supporting employee productivity and well-being in modern organizations. This research aims to explore the role of Human Relations in creating an inclusive work environment, where diversity is respected and every individual feels accepted and supported to develop. Using a qualitative approach with phenomenological methods, this research collects data through in-depth interviews and participant observation of employees from various backgrounds. The research results show that Human Relations has a central role in designing diversity policies, implementing inclusion training, facilitating cross-cultural communication, and handling conflicts related to individual differences. In addition, it was found that support from top management and organizational commitment were key factors in successfully creating an inclusive environment. These findings indicate that effective Human Relations practices can increase employee engagement, reduce turnover, and build a more open and innovative organizational culture. It is hoped that this research can become a reference for organizations in developing Human Relations strategies that focus on inclusion and diversity.*

Keywords: *Organizational Culture, Human Relations, Inclusive Work Environment, Diversity*

Abstrak. Lingkungan kerja yang inklusif merupakan salah satu elemen penting dalam mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan di organisasi modern. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran Human Relations dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana keberagaman dihargai dan setiap individu merasa diterima serta didukung untuk berkembang. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi, penelitian ini mengumpulkan data melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif terhadap karyawan dari berbagai latar belakang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Human Relations memiliki peran sentral dalam merancang kebijakan keberagaman, mengimplementasikan pelatihan inklusi, memfasilitasi komunikasi lintas budaya, dan menangani konflik terkait perbedaan individu. Selain itu, ditemukan bahwa dukungan dari manajemen puncak dan komitmen organisasi merupakan faktor kunci dalam keberhasilan menciptakan lingkungan yang inklusif. Temuan ini mengindikasikan bahwa praktek Human Relations yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, mengurangi turnover, dan membangun budaya organisasi yang lebih terbuka serta inovatif. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam mengembangkan strategi Human Relations yang berfokus pada inklusi dan keberagaman.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Human Relations, Lingkungan Kerja Inklusif, Keberagaman

1. LATAR BELAKANG

Human relations atau hubungan manusia dalam dunia kerja memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan yang inklusif. Lingkungan kerja yang inklusif adalah tempat di mana setiap individu merasa dihargai, diterima, dan didukung, tanpa memandang latar belakang, kepercayaan, atau perbedaan pribadi lainnya. "Hubungan manusia yang sehat dalam organisasi menciptakan sinergi, rasa saling percaya, dan suasana kerja yang produktif. Penting

bagi pemimpin untuk memahami kebutuhan emosional dan psikologis individu dalam tim.(Drs. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009)" Human relations, sebagai pendekatan yang fokus pada pemahaman dan pengelolaan hubungan antar individu, memainkan peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif, di mana setiap orang merasa termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. "Hubungan antar manusia dalam organisasi harus dibangun berdasarkan rasa saling percaya dan keterbukaan, karena kepercayaan adalah fondasi dari keberhasilan komunikasi dan kerjasama di tempat kerja. "(Sedarmayanti, 2001)"'

Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif bukan hanya sekadar menjaga hubungan baik, tetapi juga melibatkan pemahaman mendalam tentang keanekaragaman dan empati. Keberhasilan dari pada pekerja dalam melakukan pembelajaran saat menuntut ilmu tidak lepas dari bimbingan seorang pendidik atau dosen yang memberikan pembelajaran terhadap mahasiswanya dalam memberikan motivasi mahasiswa yang sedang bekerja untuk terus memiliki motivasi yang tinggi agar peningkatan kualitas dan mutu pekerja dapat diimplemintasikan untuk kinerjanya di tempat mahasiswa bekerja (Laksana & Masriyadi, 2023). Dengan penerapan human relations yang baik, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan, membangun kepercayaan, dan memperkuat kolaborasi antar tim. Selain itu, lingkungan yang inklusif mampu mengurangi konflik, meningkatkan produktivitas, dan mengembangkan inovasi di dalam organisasi. "Komunikasi organisasi yang efektif bukan hanya soal penyampaian pesan, tetapi tentang membangun hubungan, menciptakan kepercayaan, dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan bersama.(Prof. Dr. Deddy Mulyana, M.A. ,2013)"'.

2. KAJIAN TEORITIS

Dalam penelitian ini menggunakan teori *human relations*, karena teori human relations memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan penciptaan lingkungan kerja yang inklusif karena pendekatannya menekankan pentingnya hubungan antarindividu, keterbukaan, dan kepercayaan di tempat kerja. Secara umum, dalam berbagai hal, pendekatan structural dan fungsional mengenai organisasi hanya menekankan pada produktivitas dan penyelesaian tugas-tugas pekerjaan, sedangkan faktor manusia dipandang sebagai variable dalam suatu pengertian yang lebih luas.”(Bungin 2022:276)"'

Secara keseluruhan, peran teori human relations sangat signifikan dalam membangun lingkungan kerja yang inklusif. Dengan menempatkan kepentingan karyawan sebagai pusat perhatian, teori ini mendorong perusahaan untuk membangun budaya yang adil, saling menghargai, dan suportif, yang mendukung keberagaman serta inklusi dalam jangka panjang. "Human relations yang baik dalam organisasi adalah kunci dalam menciptakan lingkungan

kerja yang kondusif dan inklusif. Hubungan yang harmonis antar karyawan akan menumbuhkan rasa saling menghargai, memperkuat solidaritas, dan mengurangi potensi konflik, sehingga tercipta tempat kerja yang nyaman bagi semua orang. " (Sutrisno, 2016)”

3. METODE PENELITIAN

Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan metodologi studi kasus, juga dikenal sebagai studi kasus kualitatif. Studi kasus ini menggunakan bukti empiris dari satu atau lebih organisasi, dan tujuan peneliti adalah untuk mempelajari masalah dalam konteks organisasi tersebut. Meskipun kebanyakan bukti berupa dokumen dan data wawancara, mereka diperoleh dari berbagai sumber.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Human Relations Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Inklusif

1. Pengenalan Human Relations dalam Konteks Kerja

Human Relations merujuk pada hubungan interpersonal dan komunikasi antar karyawan serta antara karyawan dan manajemen di sebuah organisasi. Fungsi *Human Relations* melibatkan penciptaan dan pemeliharaan hubungan yang positif untuk memastikan kesejahteraan karyawan, mengoptimalkan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. "Human relations yang efektif adalah dasar bagi keberhasilan manajemen di Indonesia, karena budaya kolektif masyarakat yang menghargai kesopanan dan hubungan harmonis.(Dr. Malayu S.P. Hasibuan, 2000)”.

Kebijakan perundang-undangan Omnibuslaw yang dibuat oleh pemerintah menyebabkan banyak masalah yang memberatkan bagi pekerja dan serikat pekerja. Menteri Tenaga Kerja mengusulkan Undang-Undang Cipta Kerja karena beberapa alasan penting. Yang pertama adalah lapangan kerja yang berpindah ke luar negeri, yang kedua adalah daya saing pekerja yang rendah dibandingkan dengan negara lain, yang ketiga adalah peningkatan jumlah orang di Indonesia yang tidak atau belum bekerja, dan yang keempat adalah masalah pendapatan menengah (Manika, 2022). Menurut Putra (2019), konflik selalu terjadi saat menetapkan kebijakan tentang upah minimum. Salah satu pihak akan menerima dan yang lain akan menolak dengan berbagai alasan logis. Tujuan dari penetapan upah minimum adalah untuk menjamin kedudukan pekerja dan buruh sebagai bagian dari menjamin hak dan kewajiban mereka. Segala hak yang dimiliki oleh pekerja termasuk upah dalam bekerja, tetapi kesejahteraan yang didapat oleh pekerja terkadang diukur oleh apa yang dikerjakan oleh pekerja; pengusaha memberikan upah sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh pekerja, sehingga terjadi perselisihan antara pengusaha dan serikat pekerja karena kesejahteraan yang

didapat oleh pekerja disesuaikan dengan beban hidup yang tidak layak. Dalam konteks modern, salah satu fokus utama *Human Relations* adalah menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

2. Mengapa Lingkungan Kerja Inklusif Penting?

"Lingkungan kerja yang inklusif tidak hanya menciptakan rasa aman bagi setiap individu untuk menjadi diri mereka sendiri, tetapi juga memperkuat kerjasama tim dan kreativitas, yang pada akhirnya meningkatkan inovasi dan kinerja organisasi.(Daniel Coyle, 2018)" Lingkungan kerja yang inklusif penting karena:

- Meningkatkan **keterlibatan karyawan**: Ketika karyawan merasa diterima dan dihargai, mereka lebih cenderung merasa termotivasi dan bersemangat untuk bekerja.
- Mendorong **inovasi**: Keberagaman perspektif dapat memicu ide-ide kreatif dan solusi yang inovatif.
- Mengurangi **turnover**: Organisasi yang inklusif cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi karena karyawan merasa dihargai.
- Membangun **reputasi positif** bagi perusahaan, yang dapat menarik talenta berkualitas dan mempertahankan klien.

3. Peran Utama Human Relations dalam Menciptakan Lingkungan Inklusif

Human Relations berperan sebagai pendorong utama dalam mengembangkan kebijakan dan praktik yang menciptakan lingkungan kerja inklusif. Berikut beberapa peran kunci yang dimainkan oleh *Human Relations* :

a. Menerapkan Kebijakan Keberagaman dan Inklusif

Salah satu peran utama *Human Relations* adalah merancang, menerapkan, dan mengawasi kebijakan keberagaman dan inklusi dalam organisasi. Kebijakan ini meliputi panduan tentang perekrutan yang adil, pelatihan keberagaman, serta program pengembangan karyawan dari berbagai latar belakang. "Menerapkan kebijakan keberagaman dan inklusif bukan hanya tentang memperbanyak jumlah individu dari berbagai latar belakang, tetapi tentang menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa dihargai dan dapat berkontribusi tanpa hambatan.(Mark Kaplan dan Mason Donovan, 2013)". *Human Relations* memastikan bahwa kebijakan-kebijakan ini diimplementasikan secara efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang menghargai perbedaan dan keunikan setiap individu.

b. Perekrutan dan Seleksi yang Beragam

Human Relations berperan dalam mengembangkan strategi perekrutan yang memastikan bahwa proses seleksi tidak bias dan mempertimbangkan keberagaman. Mereka bertanggung jawab untuk memastikan bahwa perekrutan dilakukan berdasarkan kualifikasi dan kompetensi, tanpa ada diskriminasi berdasarkan gender, etnis, usia, atau faktor lain yang tidak relevan. "Proses perekrutan yang beragam tidak hanya memperkaya budaya kerja tetapi juga memperluas pemahaman organisasi terhadap audiens yang beragam. Bagi seorang public relations, keberagaman tim adalah aset strategis untuk menciptakan pesan yang inklusif dan relevan.(T. L. Heath dan J. Bowen ,2007)" Dengan demikian, mereka dapat menciptakan tim yang lebih beragam dan mencerminkan populasi yang lebih luas.

c. Pelatihan dan Pengembangan Keberagaman

Human Relations berperan dalam memberikan pelatihan kepada karyawan dan manajemen mengenai keberagaman dan inklusi. Pelatihan ini bertujuan untuk:

- Meningkatkan kesadaran tentang pentingnya inklusi di tempat kerja.
- Mengembangkan keterampilan komunikasi lintas budaya.
- Mengajarkan cara mengatasi prasangka dan bias yang mungkin tidak disadari.

Pelatihan ini penting untuk menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan mengurangi potensi konflik atau kesalahpahaman.

d. Mediating Konflik dan Memfasilitasi Komunikasi

Lingkungan yang inklusif membutuhkan komunikasi yang terbuka dan jelas. Dalam hal ini, *Human Relations* berperan sebagai mediator dalam menyelesaikan konflik yang mungkin muncul karena perbedaan budaya, pandangan, atau kepribadian. *Human Relations* juga memastikan adanya saluran komunikasi yang aman bagi karyawan untuk menyampaikan keluhan atau masalah yang mungkin mereka hadapi terkait isu-isu keberagaman dan inklusi. "Saat konflik muncul, dengarkan untuk memahami, bukan untuk merespons. Pemahaman yang mendalam adalah kunci untuk membangun solusi bersama.(Kerry Patterson & Joseph Grenny, 2018)".

e. Menciptakan Budaya Kerja yang Mendukung

Budaya kerja yang mendukung adalah kunci untuk lingkungan yang inklusif. "Budaya kerja yang hebat adalah ketika orang merasa didengar, dihargai, dan diberi kesempatan untuk berkembang.(Simon Sinek, 2014)". *Human Relations* bertanggung jawab untuk menciptakan budaya tersebut melalui:

- Mengembangkan program-program yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) bagi semua karyawan.
- Memastikan adanya akses yang setara terhadap peluang pengembangan karir, pelatihan, dan promosi.
- Menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa aman untuk mengekspresikan diri mereka tanpa takut akan diskriminasi atau penilaian negatif.

4. Praktik dan Inisiatif Inklusif dalam Lingkungan Kerja

Beberapa praktik dan inisiatif yang sering dikelola oleh *Human Relations* untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif meliputi:

- **Mentorship Program:** Membangun program bimbingan yang menghubungkan karyawan baru dengan mentor dari latar belakang yang beragam, guna memfasilitasi integrasi dan pembelajaran.
- **Employee Resource Groups (ERGs):** Membentuk kelompok atau komunitas di dalam perusahaan yang mendukung karyawan dengan latar belakang tertentu (misalnya, kelompok karyawan perempuan, LGBTQ+, atau minoritas etnis).
- **Survey Keberagaman dan Inklusi:** Melakukan survei secara berkala untuk menilai persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dan menyesuaikan kebijakan berdasarkan hasil survei.
- **Pengakuan dan Penghargaan:** Mengakui dan memberikan penghargaan kepada karyawan atau tim yang berkontribusi dalam mempromosikan inklusi dan keberagaman di tempat kerja.

5. Tantangan yang Dihadapi Human Relations dalam Menciptakan Lingkungan Inklusif

Meskipun peran *Human Relations* sangat penting. "Tantangan terbesar bagi seorang public relations di era modern adalah bagaimana mereka mampu menjaga reputasi organisasi di tengah arus informasi yang begitu cepat dan tidak terkendali. PR harus menjadi penjaga komunikasi strategis yang mampu merespons dengan cepat tanpa kehilangan arah tujuan. (Rosaldi Ruslan, 2017)". ada beberapa tantangan yang sering dihadapi, seperti:

- **Mengatasi Bias dan Stereotip:** Bias yang tidak disadari atau stereotip dapat mempengaruhi keputusan di tempat kerja, termasuk dalam perekrutan dan promosi.

- **Membangun Komitmen dari Manajemen Puncak:** Keberhasilan kebijakan inklusif sangat bergantung pada dukungan manajemen puncak. Tanpa komitmen yang kuat, kebijakan mungkin hanya menjadi formalitas.
- **Resistensi terhadap Perubahan:** Tidak semua karyawan atau bagian organisasi siap menerima perubahan yang berkaitan dengan keberagaman dan inklusi. Perubahan budaya organisasi membutuhkan waktu dan kesabaran.
- **Mengukur Keberhasilan:** Sulitnya mengukur secara objektif keberhasilan dari kebijakan inklusi yang diterapkan, karena banyak faktor yang sifatnya subyektif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Human Relation sangat penting untuk menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang inklusif. Dengan mengembangkan kebijakan yang mendukung keberagaman, menyediakan pelatihan yang tepat, serta menciptakan komunikasi yang terbuka, *Human Relations* dapat memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang setara untuk berkembang. Lingkungan kerja yang inklusif tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa syukur, saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan jurnal ini. Jurnal ini tidak akan dapat diselesaikan tanpa bantuan, dukungan, dan kerjasama dari berbagai pihak.

Pertama-tama, kami ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada Pak April Laksana, M.I.Kom selaku dosen mata kuliah human relations sekaligus kaprodi ilmu komunikasi dan juga sebagai sumber referensi dari jurnal ini. Saya juga berterima kasih kepada kedua orang tua saya atas dukungan moral dan doa yang terus mengalir tanpa henti. Kehadiran dan pengertian dari keluarga saya menjadi motivasi yang besar untuk terus maju dan menyelesaikan jurnal ini.

Ucapan terima kasih juga saya tujukan kepada teman-teman saya yang selalu siap memberikan dukungan, baik dalam bentuk bantuan teknis, semangat, maupun saran yang bermanfaat selama proses penulisan jurnal ini. Akhir kata, saya menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, namun telah memberikan kontribusi yang berarti dalam penyusunan jurnal ini. Semoga jurnal ini dapat memberikan

manfaat dan kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta dapat menjadi inspirasi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR REFERENSI

- Bungin, B. (2022). *Sosiologi komunikasi: Teori, paradigma, cybercommunity, media sosial dan diskursus teknologi media komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Coyle, D. (2018). *The culture code: The secrets of highly successful groups*.
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heath, T. L., & Bowen, J. (2007). *Managing diversity in public relations*.
- Kaplan, M., & Donovan, M. (2013). *Why investing in diversity & inclusion pays off*.
- Laksana, A., & K. F., N. (2021). Strategi komunikasi organisasi serikat pekerja nasional PT. PARKLAND WORLD INDONESIA dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. *Jurnal ...*, 1(2), 87.
- Laksana, A., & Masriyadi. (2023). Minat belajar anggota serikat pekerja nasional dalam meningkatkan kinerja dan kualitas diri: Studi kasus mahasiswa kelas malam SPN di Universitas Bina Bangsa Bangsa. ..., 5(3).
- Laksana, A., & Saepulloh, A. (2023). Peran serikat pekerja nasional (SPN) di dewan pengupahan dalam pengawalan penetapan upah minimum kabupaten dan kota. ..., 7(2).
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Psikologi industri dan hubungan manusia*.
- Mulyana, D. (2013). *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Patterson, K., & Grenny, J. (2018). *Crucial conversations: Tools for talking when stakes are high*.
- Roslan, R. (2017). *Manajemen public relations dan media komunikasi*. Jakarta: Rajawali.
- Saepulloh, A., & Laksana, A. (2023).
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinek, S. (2014). *Leaders eat last: Why some teams pull together and others don't*.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.