



Implementasi *Employee Relations* melalui Program *Workshop* di SMA Al-Muttaqin

Mushafira Jannati¹, Paryati¹, Prita Priantini Nur Chidayah¹

¹Jurusan Ilmu Komunikasi Hubungan Masyarakat, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung

*Email: mushafira03@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi *employee relations* melalui program *Workshop* di SMA Al-Muttaqin Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dan paradigma interpretif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dan dokumentasi terhadap guru dan staf yang mengikuti program *Workshop*. Penelitian ini dianalisis menggunakan model strategi pemberdayaan organisasi yang mencakup empat aspek: motivasi, kepercayaan, *confident* kepercayaan diri, dan komunikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program *Workshop* diselenggarakan sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja, membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen, menumbuhkan kepercayaan diri dalam menjalankan tugas, serta menciptakan pola komunikasi yang lebih terbuka. Program *Workshop* sebagai bentuk implementasi *employee relations* memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan hubungan kerja dan pengembangan profesional di lingkungan SMA Al-Muttaqin.

Kata Kunci: *Employee relations, Workshop, Pemberdayaan Organisasi, Komunikasi Internal*

ABSTRACT

This study aims to examine the implementation of employee relations through Workshop programs at SMA Al-Muttaqin Tasikmalaya. The study adopts a qualitative approach with a descriptive method and an interpretive paradigm. Data were collected through in-depth interviews and documentation involving teachers and staff who participated in the Workshop program. The analysis uses the organizational empowerment strategy model consisting of four key aspects: desire (motivation), trust, confidence, and communication. The results of the study show that the Workshop program was held as an effort to increase work motivation, build trust between employees and management, foster self-confidence in carrying out tasks, and create more open communication patterns. The Workshop program, as an implementation of employee relations, makes a significant contribution to improving work relationships and supporting professional development within SMA Al-Muttaqin.

Keywords : *Employee relations, Workshop, Organizational Empowerment, Internal Communication*

PENDAHULUAN

SMA Al-Muttaqin *Fullday School* Tasikmalaya merupakan salah satu sekolah unggulan di Kota Tasikmalaya yang dikenal dengan prestasi akademik dan non-akademiknya. Sejak didirikan 5 Juli tahun 2003, sekolah ini secara konsisten mencetak lulusan berkualitas yang berhasil melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi ternama seperti Universitas Indonesia, Institut Teknologi Bandung, dan Universitas Jendral Soedirman, serta meraih berbagai penghargaan dalam bidang sains, olahraga, dan seni

SMA Al-Muttaqin Tasikmalaya dikenal sebagai sekolah yang mengedepankan keseimbangan antara nilai-nilai keislaman dan modernitas dalam sistem pendidikannya sehingga sekolah ini juga aktif dalam berbagai kegiatan ekstrakurikuler dan program pengembangan karakter, seperti pesantren kilat, kajian rutin, serta berbagai lomba keagamaan yang memperkaya pengalaman belajar siswa. Kombinasi ini berhasil mengantarkan SMA Al-Muttaqin memperoleh nilai akreditasi dari Dinas Pendidikan pada tahun 2020 dengan mendapatkan akreditasi A berdasarkan Surat Keputusan BAN-SM Nomor 458/BAN-SM/SK/2020. Keunggulan dan prestasi yang didapatkan SMA Al-Muttaqin ini didukung oleh sistem pembelajaran yang terstruktur serta tenaga pendidik yang berkompeten.

SMA Al-Muttaqin berkomitmen untuk mencapai standar pendidikan yang tinggi dengan mengembangkan program yang tidak hanya berfokus pada siswa tetapi juga pada peningkatan kualitas seluruh karyawan termasuk tenaga pendidik dan staf administrasi. Salah satu program yang memberikan kesempatan bagi para karyawan SMA Al-Muttaqin untuk berkembang ialah kegiatan *Workshop*. Kegiatan *Workshop* yang dilakukan SMA Al-Muttaqin dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru dan staf. SMA AL Muttaqin dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif sehingga dapat mendukung tercapainya pendidikan yang unggul dan menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi

Program *Workshop* yang dilaksanakan secara berkala merupakan salah satu upaya SMA Al-Muttaqin dalam mencapai tujuan menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Malcolm Knowles (1980) dalam teori *Adult Learning Theory* menjelaskan bahwa pelatihan yang efektif bagi orang dewasa harus berbasis pengalaman, relevan dengan pekerjaan mereka, dan memberikan solusi nyata terhadap tantangan yang dihadapi. Sejalan dengan teori tersebut, *Workshop* merupakan metode pelatihan yang bersifat interaktif dan aplikatif di mana peserta tidak hanya mendapatkan teori tetapi juga memiliki kesempatan untuk mempraktikkan keterampilan yang dipelajari secara langsung. Oleh karena itu, *Workshop* di SMA Al-Muttaqin dirancang agar sesuai dengan kebutuhan tenaga

pendidik dan staf, serta memberikan pengalaman belajar yang bermakna dan aplikatif.

Program *Workshop* yang dilaksanakan secara berkala merupakan upaya nyata SMA Al-Muttaqin dalam meningkatkan kualitas. Sekolah menyelenggarakan berbagai *Workshop*, seperti metode pembelajaran interaktif berbasis teknologi, penguatan karakter dan manajemen kelas, serta peningkatan kompetensi digital bagi guru. Kegiatan ini diikuti oleh seluruh tenaga pendidik dan staf administrasi, setiap sesi diikuti oleh rata-rata 60 peserta jumlah ini menunjukkan tingginya partisipasi dalam kegiatan tersebut. Selain itu, pemateri yang diundang berasal dari luar sekolah, yaitu praktisi pendidikan berpengalaman.

Kegiatan *Workshop* ini dirancang khusus untuk memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk memperluas pengetahuan, mengasah keterampilan, dan memperbarui wawasan dalam berbagai bidang yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab. Program ini mencakup topik-topik penting, seperti manajemen pendidikan yang efektif, penerapan teknologi dalam dunia pendidikan, keterampilan komunikasi yang baik, serta pengembangan profesional yang berkelanjutan.

Program *Workshop* yang diberikan kepada karyawan SMA Al-Muttaqin merupakan bagian dari implementasi strategi *Employee relations* yang bertujuan untuk membangun hubungan yang harmonis antara manajemen dan karyawan, sekaligus meningkatkan kesejahteraan dan kualitas kerja karyawan. *Employee relations* sendiri merupakan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif melalui komunikasi yang efektif, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, serta penyediaan peluang untuk pengembangan diri secara berkelanjutan. Program pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak sekolah melalui tanggung jawab unit Humas tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga memperhatikan aspek hubungan interpersonal, motivasi, dan semangat kerja di antara karyawan. *Employee relations* tidak hanya berdampak pada pengembangan individu, tetapi juga berkontribusi pada hubungan kerja yang harmonis di lingkungan organisasi.

Employee relations atau hubungan kepegawaian sering disebut juga sebagai hubungan industrial. Konsep ini memiliki peran penting dalam mengatur hubungan kerja antar individu di perusahaan guna mencapai efisiensi dan efektivitas kinerja yang optimal. Menurut Archibold William (1995) *Employee relations* merupakan kekuatan yang hidup dan dinamis yang dibina serta diabadikan dalam hubungan perorangan sehari-hari. Dengan kata lain, hubungan karyawan membentuk suatu kerangka kerja yang berfokus pada pemeliharaan hubungan antara manajemen dan karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, serta moral kerja.

Penerapan *Employee relations* tidak hanya sebatas interaksi antara atasan dan bawahan, tetapi juga mencakup strategi komunikasi yang bertujuan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan hubungan kepegawaian yang baik akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja pegawai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Efektivitasnya dapat diukur dari sejauh mana dampaknya sesuai dengan tujuan awal organisasi dalam membangun dan mempertahankan hubungan kerja yang harmonis.

Dalam mendukung implementasi *Employee relations*, peran Public Relations (PR) menjadi sangat penting dalam membangun hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui program *Workshop* yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan serta keterlibatan tenaga pendidik dan staf administrasi. Melalui *Workshop*, Public Relations dapat memfasilitasi komunikasi yang lebih efektif, memastikan bahwa setiap kebijakan dan program sekolah dapat dipahami serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional karyawan.

Keberhasilan dalam *Employee relations* tidak hanya bergantung pada kebijakan yang diterapkan oleh manajemen tetapi juga pada pelaksanaan program yang mendukung hubungan kerja yang harmonis. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui *Workshop* yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan keterlibatan karyawan. Dengan adanya program ini hubungan antara karyawan dan manajemen dapat terjalin lebih baik yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di SMA Al-Muttaqin. Oleh karena itu peran PR dalam mendukung pengelolaan hubungan kerja melalui *Workshop* menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Penelitian mengenai *Employee relations* di sektor pendidikan masih terbatas, terutama dalam kaitannya dengan strategi pemberdayaan organisasi. Model strategi pemberdayaan organisasi, yang meliputi *desire, trust, confident, credibility, accountability*, dan *communication*, menjadi salah satu pendekatan untuk memahami bagaimana hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Meskipun konsep ini telah diterapkan dalam berbagai sektor, studi yang secara khusus mengaitkan model ini dengan implementasi *Employee relations* di SMA Al-Muttaqin masih belum ditemukan.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kegiatan *employee relations* di SMA Al-Muttaqin karena sekolah ini secara aktif menyelenggarakan program *Workshop* yang tidak hanya berfokus pada pengembangan kompetensi guru, tetapi juga membangun hubungan kerja yang harmonis antara manajemen dan tenaga pendidik. Meskipun SMA Al-Muttaqin merupakan lembaga pendidikan, strategi internal yang diterapkan dalam bentuk pelatihan rutin

menunjukkan perhatian serius terhadap pemberdayaan sumber daya manusia secara menyeluruh. Tinjauan penelitian terdahulu menjadi dasar perbandingan dan referensi dalam penyusunan penelitian ini. Melalui pendekatan tersebut, peneliti dapat melihat celah penelitian yang belum banyak dibahas, sehingga penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk memperkaya kajian tentang *employee relations* di sektor pendidikan.

Pertama, oleh Dhiyaa Hanaan Annisa (2024) dengan judul "*Pengelolaan Kegiatan Employee relations di Kementerian Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung.*" Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan konsep manajemen POC3 yang mencakup tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengawasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan *employee relations* dilakukan secara terstruktur melalui lima tahap tersebut. Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada penggunaan teori, di mana Dhiyaa menggunakan konsep POC3, sedangkan penelitian ini menggunakan model strategi pemberdayaan organisasi.

Kedua, oleh Mai Sela Rosa Elsarena (2020) dengan judul "*Implementasi Employee relations dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.*" Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan membahas bagaimana *employee relations* diterapkan melalui pelatihan, motivasi, pemberian penghargaan, acara internal, dan komunikasi terstruktur. Hasilnya menunjukkan peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada objek dan teori yang digunakan; penelitian Mai berfokus pada instansi pemerintahan tanpa menggunakan model strategi pemberdayaan organisasi, sedangkan penelitian ini diterapkan di lingkungan pendidikan dengan pendekatan empat elemen empowerment.

Ketiga, oleh Farah Citasari, Mohammad Insan Romadhan, dan Lukman Hakim (2023) dalam jurnal *Prosiding Semakom: Seminar Nasional Mahasiswa Komunikasi*, berjudul "*Strategi Employee relations untuk Membangun Loyalitas Karyawan pada Hotel Mercure Gran Mirama Surabaya.*" Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus dan menerapkan teori komunikasi dua arah simetris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan *employee relations* seperti olahraga bersama, acara kerohanian, dan pertemuan staf berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada objek dan teori yang digunakan, di mana penelitian Farah dkk. berfokus pada sektor perhotelan dan menggunakan teori komunikasi organisasi, sedangkan penelitian ini berfokus pada lembaga pendidikan dan menggunakan model strategi pemberdayaan organisasi.

Keempat, oleh Ni Putu Itha Mas Putri Dewi, I Ketut Astawa, dan Ni Luh Eka Armoni (2023) dalam *JASTH: Journal of Applied Sciences in Travel and Hospitality*, berjudul "*The Implementations of Green Employee relations in Supporting*

Environmental Performance at Hilton Bali Resort.” Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis data model Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik *green employee relations* di Hilton Bali Resort mendukung pelestarian lingkungan sekaligus menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada objek dan pendekatan teorinya; penelitian tersebut berfokus pada sektor perhotelan dengan tema *green employee relations*, sedangkan penelitian ini berfokus pada lembaga pendidikan dan menggunakan model strategi pemberdayaan organisasi.

Kelima, oleh Null Ziaulhaq Fathulloh dan Evi Maghfiroh (2021) dalam Darotuna: *Journal of Administrative Science*, berjudul “Pemeliharaan Hubungan Karyawan (*Employee relations*) Tim Sidogiri Media Kraton Pasuruan sebagai Konsep Mutu Kehidupan Berkarya di Masa Pandemi.” Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan menyoroti pentingnya pemeliharaan hubungan kerja dalam menjaga produktivitas dan kualitas hidup karyawan selama pandemi. Hasilnya menunjukkan bahwa *employee relations* yang efektif mampu membentuk tanggung jawab, loyalitas, dan peningkatan kinerja. Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada konteks dan teori yang digunakan, di mana penelitian tersebut fokus pada media pesantren di masa pandemi, sedangkan penelitian ini dilakukan di lingkungan sekolah dengan pendekatan model strategi pemberdayaan organisasi.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian, fokus kajian dalam penelitian ini adalah bagaimana implementasi *employee relations* melalui program *Workshop* yang dilakukan oleh SMA Al-Muttaqin Tasikmalaya. Berikut pertanyaan penelitian yang dirumuskan berdasarkan fokus tersebut: (1) Bagaimana program *Workshop* dapat menumbuhkan motivasi kerja (*desire*) guru dan staf di SMA Al-Muttaqin? (2) Bagaimana program *Workshop* membangun kepercayaan (*trust*) antara manajemen dan guru? (3) Bagaimana pengaruh program *Workshop* terhadap peningkatan rasa percaya diri (*confident*) guru dalam menjalankan tugasnya? (4) Bagaimana peran program *Workshop* dalam memperkuat komunikasi (*communication*) internal di lingkungan sekolah?

Penelitian ini dilakukan di SMA Al-Muttaqin, sebuah sekolah swasta berbasis Islam yang berada di Tasikmalaya dan dikenal memiliki budaya organisasi yang aktif dalam pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan paradigma konstruktivistik dengan pendekatan kualitatif dan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan guru, staf, dan pihak manajemen yang terlibat dalam pelaksanaan *Workshop*.

LANDASAN TEORITIS

Employee relations merupakan hubungan antara organisasi dan karyawan yang mencakup aspek komunikasi, keterlibatan, kesejahteraan, serta pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam dunia kerja. Hubungan ini penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, dan memastikan keadilan dalam perlakuan terhadap karyawan. Ruslan (2016), pelaksanaan *Employee relations* yang efektif dalam sebuah perusahaan berperan sebagai sarana strategis dalam mengelola sumber daya manusia. Hal ini bertujuan untuk mencapai target organisasi secara optimal. Dengan penerapan yang tepat, *Employee relations* dapat meningkatkan produktivitas perusahaan baik dari segi jumlah maupun kualitas yang kemudian tercermin dalam produk atau layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Sugiyono (2012), *Employee relations* bertujuan untuk membangun komunikasi dua arah antara perusahaan dan karyawan guna menciptakan kerja sama yang baik serta mempererat hubungan di antara keduanya. Dengan adanya komunikasi yang efektif karyawan akan merasa lebih dihargai dan didengar oleh manajemen, hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta rasa memiliki terhadap perusahaan, selain itu hubungan yang harmonis antara manajemen dan karyawan akan berdampak positif pada produktivitas dan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Perusahaan perlu menerapkan strategi *Employee relations* yang tepat seperti memberikan apresiasi, membuka saluran komunikasi yang jelas, serta menciptakan budaya kerja yang inklusif dan saling mendukung.

Salah satu fokus utama dalam *Employee relations* adalah bagaimana organisasi merancang sistem komunikasi internal yang efektif agar setiap karyawan memahami informasi dan pesan yang disampaikan. Effendy (2009) menjelaskan bahwa komunikasi internal yang baik dapat membangun hubungan harmonis antara atasan dan karyawan serta meningkatkan motivasi kerja. Komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan dapat menciptakan lingkungan yang nyaman, meningkatkan kepercayaan diri, serta membantu mereka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

Employee relations yang diimplementasikan secara efektif menghadirkan beragam manfaat strategis bagi keberlangsungan organisasi. Boxall dan Purcell (2022) dalam karyanya "Strategy and Human Resource Management" menguraikan secara komprehensif manfaat *Employee relations* berdasarkan penelitian dan observasi jangka panjang mereka. Menurut Boxall dan Purcell, manfaat pertama dan paling mendasar dari *Employee relations* adalah terciptanya kepercayaan institusional (*institutional trust*) antara manajemen dan karyawan. Kepercayaan ini menjadi fondasi yang memungkinkan terjadinya dialog konstruktif dan kolaborasi yang efektif dalam berbagai situasi organisasi,

Employee relations memberikan beragam manfaat strategis bagi organisasi dalam berbagai aspek operasional. Manfaat utama *Employee relations* terlihat dalam terciptanya iklim kerja yang positif dan kondusif, sehingga karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi optimal. Penerapan *Employee relations* yang efektif menghasilkan komunikasi dua arah yang lancar antara manajemen dan karyawan, memfasilitasi pertukaran gagasan dan umpan balik konstruktif yang mendukung inovasi dan pengembangan organisasi. Organisasi dengan praktik *Employee relations* yang terkelola dengan baik menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Employee relations yang diimplementasikan secara konsisten terbukti dapat meminimalisir konflik di lingkungan kerja melalui mekanisme penyelesaian masalah yang transparan dan adil. Karyawan yang merasa dihargai pendapatnya cenderung menunjukkan loyalitas lebih tinggi dan kesediaan untuk memberikan upaya melebihi ekspektasi demi mencapai tujuan organisasi. *Employee relations* juga berperan signifikan dalam membangun reputasi positif perusahaan di mata publik dan calon karyawan, *Employee relations* yang baik adalah terciptanya keselarasan antara kepentingan bisnis organisasi dan kesejahteraan karyawan, yang menjadi fondasi bagi keberlanjutan dan keunggulan kompetitif jangka panjang

Workshop atau lokakarya merupakan suatu bentuk kegiatan pembelajaran atau pelatihan yang bersifat praktis dan interaktif, yang dirancang untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan peserta dalam bidang tertentu. *Workshop* biasanya dilaksanakan dalam waktu yang relatif singkat dengan fokus pada pengalaman langsung dan menghasilkan produk atau karya nyata sebagai hasil dari proses pembelajaran. Kegiatan ini umumnya melibatkan diskusi, demonstrasi, praktik langsung, dan refleksi untuk memastikan terjadinya proses pembelajaran yang efektif dan bermakna bagi peserta.

Definisi tentang *Workshop* telah dikemukakan oleh beberapa ahli terkemuka dalam bidang pendidikan dan pelatihan. Knowles, Holton, dan Swanson (2020) dalam jurnal "*Adult Learning: Theory and Practice*" yang diterbitkan dalam International Journal of Educational Research mendefinisikan *Workshop* sebagai suatu kegiatan belajar intensif yang dirancang dengan pendekatan andragogi (pembelajaran orang dewasa), di mana sekelompok orang yang memiliki minat atau kebutuhan yang sama bertemu untuk mempelajari aspek tertentu melalui keterlibatan aktif dan kontribusi peserta. *Workshop* menekankan pada prinsip *experiential learning* (pembelajaran berbasis pengalaman) dengan karakteristik utama berupa partisipasi aktif, refleksi kritis, dan aplikasi praktis. Mereka berargumen bahwa *Workshop* yang efektif harus memiliki tujuan

pembelajaran yang jelas dan terukur, konten yang relevan dengan kebutuhan peserta, metodologi yang menekankan pada praktik dan umpan balik, serta lingkungan belajar yang mendukung kolaborasi dan refleksi. Pendekatan ini membedakan *Workshop* dari bentuk pelatihan konvensional karena fokusnya pada keterlibatan peserta dalam mengonstruksi pengetahuan dan keterampilan melalui aktivitas yang bermakna, bukan sekedar transfer informasi satu arah.

Workshop merupakan pendekatan pembelajaran yang menitikberatkan pada pengalaman langsung, keterlibatan aktif, kolaborasi, dan orientasi hasil. *Workshop* tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan teoretis peserta, tetapi juga mengembangkan keterampilan praktis dan sikap yang diperlukan untuk mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam konteks kehidupan nyata. Pendekatan ini sangat sesuai untuk pengembangan profesional, pelatihan keterampilan khusus, dan berbagai bentuk pendidikan orang dewasa yang menghendaki hasil pembelajaran yang segera dapat diaplikasikan.

Workshop merupakan bentuk pelatihan yang bersifat partisipatif dan interaktif, yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta dalam konteks pekerjaan mereka. Knowles (1980) dalam teori pembelajaran orang dewasa (*Andragogy*) menyatakan bahwa pelatihan yang efektif bagi orang dewasa harus relevan, berbasis pengalaman, dan mampu diaplikasikan secara langsung. Dalam *employee relations*, *Workshop* dapat berfungsi sebagai sarana peningkatan kualitas hubungan kerja, motivasi, serta keterlibatan karyawan.

Menurut Suprijanto dalam Suprayekti (2017:131), *Workshop* melibatkan kerjasama dalam kelompok kecil untuk menyelesaikan masalah yang serupa. Dalam *Workshop*, para guru memiliki kesempatan untuk bekerja sendiri atau bekerja sama dengan rekan lainnya untuk mengatasi masalah tertentu dan menghasilkan suatu produk atau karya, yang memungkinkan mereka memperoleh pengalaman. *Workshop* menawarkan banyak keunggulan dibandingkan metode lain karena peserta memperoleh pemahaman yang mendalam tentang masalah yang dihadapi, dilatih untuk berpikir dan bersikap ilmiah, diberikan petunjuk yang jelas dalam menyelesaikan tugas, dan berlatih berkolaborasi dengan orang lain. Teknik *Workshop* bertujuan agar guru mendapatkan konsep dan pemahaman yang tepat mengenai penilaian, penyusunan kisi-kisi, dan penulisan butir soal. Selanjutnya, guru dapat berlatih menyusun kisi-kisi dan soal sehingga memperoleh pengalaman langsung yang memperkuat kompetensi mereka, baik secara konseptual maupun praktis dalam penilaian hasil belajar peserta didik.

Dalam kegiatan *Workshop*, guru dapat bekerja secara individu maupun dalam kelompok untuk menyelesaikan masalah tertentu dan menghasilkan produk atau karya, sehingga mereka mendapatkan pengalaman yang berharga.

Workshop dapat membantu guru meningkatkan kompetensinya karena mereka memperoleh wawasan baru yang langsung dipraktikkan, memberikan pengalaman yang sangat bermanfaat untuk diterapkan dalam tugas profesinya. Bahkan, menurut Joko Sukoyo (2013:137), pelaksanaan *Workshop* dapat meningkatkan motivasi peserta untuk mengikuti seluruh rangkaian kegiatan *Workshop*. Selain itu, metode kegiatan dalam *Workshop* dapat disesuaikan dengan tujuan dan kondisi guru sebagai peserta, sehingga materi yang disampaikan dapat diikuti dengan baik, dan peserta dapat berlatih langsung dengan pembimbing atau narasumber. Dengan demikian, strategi pelatihan melalui *Workshop* memiliki berbagai kelebihan dan manfaat.

Ciri *Workshop* yang mencakup penggunaan narasumber (*resource person*) dan bahan sumber daya (*resource material*) yang dapat memberikan bantuan besar dalam mencapai hasil menggarisbawahi pentingnya kolaborasi dengan ahli dan penyedia informasi yang relevan. *Workshop* yang melibatkan narasumber yang kompeten memberikan kesempatan bagi peserta untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam dan praktis, sedangkan sumber daya yang digunakan memperkaya materi yang disampaikan. Selain itu, pentingnya memelihara kehidupan yang seimbang dalam *Workshop* menunjukkan bahwa meskipun tujuan utama adalah pengembangan pengetahuan dan keterampilan, kesejahteraan peserta juga tetap menjadi perhatian, dengan memastikan bahwa proses belajar tidak mengorbankan aspek kehidupan lainnya, seperti kesehatan fisik dan keseimbangan emosional.

Dalam konteks era digital dan perubahan pola kerja yang semakin fleksibel, format pelaksanaan *Workshop* juga mengalami transformasi. *Workshop* tidak lagi terbatas pada pertemuan tatap muka konvensional, tetapi juga dapat dilaksanakan secara virtual atau dalam format hibrid. Meskipun demikian, esensi *Workshop* sebagai medium untuk memperkuat *employee relations* tetap dipertahankan, dengan penekanan pada interaktivitas, kolaborasi, dan dialog konstruktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program *Workshop* yang diterapkan di SMA Al-Muttaqin Tasikmalaya merupakan bagian dari strategi internal untuk meningkatkan kualitas hubungan kerja (*employee relations*) di lingkungan sekolah. Sebagai lembaga pendidikan yang memadukan nilai-nilai keislaman dengan prinsip modernitas, SMA Al-Muttaqin menyadari pentingnya membangun sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga solid secara hubungan sosial dan organisasi.

Pelaksanaan *Workshop* dilakukan secara berkala, menasar seluruh tenaga pendidik dan staf administrasi, dan dirancang untuk menjawab kebutuhan nyata

Implementasi *Employee relations* dalam Program *Workshop* di SMA AL-Muttaqin yang muncul dari dinamika kerja sehari-hari. Materi yang diberikan meliputi manajemen pembelajaran, penguatan karakter, literasi digital, serta strategi komunikasi efektif dalam konteks Pendidikan.

Program ini tidak hanya ditujukan sebagai pelatihan teknis, tetapi juga sebagai medium untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dengan pendekatan pelatihan yang partisipatif dan aplikatif, seperti disarankan oleh teori *Adult Learning* dari Malcolm Knowles, peserta tidak hanya menerima teori tetapi juga mempraktikkan secara langsung keterampilan yang relevan dengan tanggung jawab kerja mereka.

Adapun uraian lebih lanjut mengenai pengaruh *Workshop* terhadap masing-masing elemen strategi pemberdayaan organisasi dipaparkan sebagai berikut:

***Desire* (Keinginan)**

Workshop memiliki peran krusial dalam memperkuat keinginan internal (*desire*) para guru untuk terus berkembang secara profesional. Melalui pelatihan ini, para pendidik tidak hanya memperoleh peningkatan literasi dan keterampilan mengajar yang lebih efektif, tetapi juga terdorong untuk menghindari rutinitas serta berani mencoba pendekatan-pendekatan baru yang relevan dengan tujuan pembelajaran. *Workshop* juga membentuk kesadaran akan pentingnya pengembangan karier yang berkelanjutan, serta memperkuat komitmen guru untuk terus berinovasi dan memberikan pengajaran yang lebih baik. Hal ini diperkuat oleh Taufik & Susanti (2022) dalam jurnal Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru dengan *Motivation Training*, yang menemukan berdasarkan evaluasi prepost bahwa pelaksanaan *Workshop* dan pendampingan berhasil meningkatkan profesionalisme mencakup aspek ketekunan, keuletan, kemandirian, dan antusiasme dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran.

Penegasan serupa juga disampaikan oleh Nurudin (2021), yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru dapat meningkat secara signifikan ketika mereka diberikan supervisi akademik dan pembinaan yang terarah dalam proses pembelajaran. Dukungan yang sistematis melalui pelatihan atau pengawasan profesional memberikan dorongan internal bagi guru untuk terus memperbaiki kualitas pengajaran dan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas. Temuan ini sejalan dengan pengaruh *Workshop* yang tidak hanya memberi pengetahuan, tetapi juga membentuk semangat dan komitmen dalam proses pengembangan diri secara konsisten.

Dukungan eksternal seperti kepercayaan dari sekolah, suasana kerja yang kondusif, dan sistem kerja sama yang baik turut memberikan pengaruh besar dalam membangun semangat guru untuk meningkatkan kualitas diri. Rasa dihargai dan diakui, baik melalui penghargaan formal maupun pengakuan dari lingkungan kerja, menjadi faktor penting yang memperkuat motivasi dan

komitmen untuk terus berkontribusi secara optimal dalam dunia pendidikan. Selain itu, dorongan dari lingkungan kerja yang mendukung mendorong guru untuk merasa nyaman, lebih percaya diri, dan semakin termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Hal ini diperkuat oleh Aisyah dan Wahyuni (2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara emosional dan sosial mampu meningkatkan semangat kerja, rasa nyaman, serta produktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang merasa diperhatikan dan didukung oleh lingkungan sekolah akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan berkomitmen menjalankan perannya dengan optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor eksternal seperti dukungan kolega, komunikasi yang harmonis, dan pengakuan terhadap peran guru sangat berpengaruh terhadap semangat kerja di lingkungan pendidikan dasar maupun menengah.

Workshop yang disesuaikan dengan kebutuhan profesional juga menciptakan rasa dilibatkan dalam proses peningkatan mutu pendidikan, sehingga para guru merasa memiliki peran aktif dalam pengembangan institusi. Bahkan, tantangan yang muncul dalam mengimplementasikan wawasan baru dari *Workshop* tidak menjadi hambatan, melainkan justru memicu motivasi untuk terus mencari cara terbaik dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Keinginan untuk berkembang juga diperkuat oleh rasa ketidakpuasan terhadap hasil kerja sebelumnya, yang kemudian menjadi pemicu untuk mengejar hasil yang lebih maksimal.

Hal ini sejalan dengan temuan Arif, S. (2013) yang menyatakan bahwa *Workshop* yang dirancang berdasarkan kebutuhan aktual guru mampu meningkatkan partisipasi aktif dalam pengembangan institusi serta mendorong tumbuhnya kesadaran untuk terus melakukan perbaikan mutu pembelajaran. Dalam konteks tersebut, guru tidak lagi menjadi objek pelatihan semata, melainkan subjek yang terlibat langsung dalam transformasi pendidikan. Pelatihan yang tepat sasaran juga membantu guru menghadapi tantangan perubahan kurikulum dan teknologi pembelajaran dengan sikap terbuka dan adaptif, sehingga proses pengembangan profesional menjadi lebih berkelanjutan dan bermakna.

Risdiany (2021) juga menekankan bahwa guru profesional harus memiliki empat kompetensi utama pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional dan kemandirian dalam mengembangkan diri secara berkelanjutan, guna mendorong sikap profesional dan inovatif dalam perannya mendidik masyarakat menuju kualitas hidup yang lebih baik

Secara keseluruhan, kombinasi antara peningkatan kapasitas melalui *Workshop*, lingkungan kerja yang suportif, serta penghargaan terhadap dedikasi

individu, menjadi faktor penting dalam memperkuat *desire* para guru untuk terus belajar, berkembang, dan berkontribusi lebih baik dalam dunia pendidikan yang terus berubah. Hal ini selaras dengan pendapat Gutisyah (2009), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan pelayanan internal yang baik dapat meningkatkan persepsi positif terhadap tempat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya keinginan untuk menjalankan peran secara maksimal.

***Trust* (Kepercayaan)**

Workshop memiliki peran penting dalam membangun dan memperkuat kepercayaan (*trust*) antara guru dan manajemen sekolah. Melalui kegiatan ini, guru diberikan ruang untuk memahami alasan di balik kebijakan-kebijakan yang muncul secara cepat, sehingga mereka menyadari bahwa keputusan manajerial tidak diambil secara otoriter, melainkan berdasarkan pertimbangan situasi yang mendesak. Kegiatan *Workshop* membuka jalur komunikasi dua arah yang efektif, di mana guru tidak hanya menerima informasi, tetapi juga terlibat dalam memahami proses pengambilan keputusan. Keterlibatan ini menumbuhkan rasa dihargai dan memperkuat relasi antara guru dan manajemen. Hal ini diperkuat oleh Prihartini, Buska, Hasnah, dan Ridha (2019), di mana peran guru sebagai fasilitator, motivator, dan evaluator dalam pelaksanaan *Workshop* secara signifikan memperkuat kepercayaan dalam proses pembelajaran. Mereka menekankan bahwa guru yang mampu menjalankan fungsi manajemen (seperti mengorganisasi dan memimpin diskusi) dalam *Workshop* menunjukkan bahwa mereka dipandang setara oleh manajemen, sehingga tercipta komunikasi yang demokratis dan saling menghormati.

Keterbukaan yang muncul secara konsisten dari pelaksanaan *Workshop* menciptakan iklim organisasi yang sehat dan transparan. Guru merasa bahwa tidak ada informasi penting yang disembunyikan, dan semua pihak mendapatkan perlakuan yang adil dalam penyampaian informasi. Transparansi ini memperkuat keyakinan bahwa manajemen menjalankan peran secara profesional dan tidak semena-mena, sehingga kepercayaan guru tumbuh secara alami. Forum *Workshop* juga memberi ruang aman bagi guru untuk menyampaikan pendapat, kritik, atau pertanyaan tanpa rasa takut atau tekanan, yang berkontribusi besar terhadap rasa nyaman dan keamanan emosional. Ini diperkuat oleh Setiyani (2014) yang menyimpulkan bahwa tingkat transparansi yang tinggi di lingkungan sekolah memiliki korelasi positif dengan meningkatnya kepercayaan guru terhadap manajemen. Penelitian menunjukkan bahwa ketika guru memiliki akses terhadap informasi terkait kebijakan, penggunaan anggaran, dan prosedur operasional, mereka merasa lebih dihargai dan dianggap sebagai bagian integral dari organisasi. Hal ini sesuai dengan temuan di SMA Al-Muttaqin, di mana forum *Workshop* berfungsi sebagai sarana transparansi dan memperkuat *trust* di antara

Lebih dari sekadar forum penyampaian kebijakan, *Workshop* menjadi wadah diskusi terbuka dan partisipatif, di mana guru dapat terlibat dalam proses musyawarah, menyusun solusi terhadap permasalahan spesifik, serta memahami indikator kinerja dan arah kebijakan sekolah. Keterlibatan aktif ini menciptakan perasaan setara dan dihargai, karena guru tidak hanya diposisikan sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai mitra dalam membangun institusi pendidikan. Rasa percaya semakin kuat ketika guru melihat bahwa sistem kerja yang dijalankan manajemen bersifat terstruktur, rasional, dan terbuka terhadap masukan.

Ditegaskan oleh Raso Tampubolon (2023) bahwa keaktifan guru dalam pengambilan keputusan melalui teknik-teknik seperti diskusi kelompok, pengelolaan kualitas, dan *brainstorming* tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga menciptakan rasa memiliki dan keberpihakan terhadap kebijakan sekolah. Penelitian ini mendukung bahwa ketika guru berpartisipasi dalam proses kebijakan dan perencanaan, mereka merasa diberdayakan dan lebih sukses dalam menerapkan perubahan di lingkungan pendidikan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Setiyani (2014), yang menyimpulkan bahwa tingkat partisipasi guru dalam pengambilan keputusan memiliki korelasi signifikan dengan peningkatan rasa kepemilikan, motivasi kerja, dan efektivitas organisasi sekolah

Secara keseluruhan, *Workshop* memberikan dampak positif terhadap *trust* dengan menciptakan komunikasi yang terbuka, transparansi dalam kebijakan, rasa aman dalam menyuarakan pendapat, dan keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan. Semua elemen ini membentuk fondasi kepercayaan yang kuat, yang pada akhirnya mempererat hubungan kerja antara guru dan manajemen dalam mendukung kemajuan pendidikan. Batoebara (2018) menegaskan bahwa *trust* dibangun dari proses komunikasi yang efektif dan keterlibatan emosional, sedangkan Dewi & Amalia (2024) menambahkan bahwa *trust* juga menjadi fondasi terciptanya lingkungan kerja yang aman secara psikologis, yang memperkuat kerja tim.

***Confident* (Percaya Diri)**

Workshop yang diselenggarakan di SMA Al-Muttaqin berperan penting dalam membangun kepercayaan diri (*confident*) para guru melalui berbagai pendekatan yang mendukung pengembangan profesional. *Workshop* ini tidak hanya memberikan materi teknis mengajar, tetapi juga membuka ruang bagi guru untuk mengeksplorasi kreativitas dan gaya mengajar yang sesuai dengan kepribadian masing-masing. Sistem penilaian yang melibatkan siswa secara langsung memberikan umpan balik yang konstruktif dan menjadi sumber motivasi serta refleksi diri bagi guru. Dengan demikian, mereka merasa diakui dan terdorong untuk mencoba metode-metode pembelajaran baru.

Ditegaskan oleh Pramelani et al. (2023) bahwa *Workshop* personal development yang difokuskan pada peningkatan kemampuan komunikasi berhasil meningkatkan kepercayaan diri peserta hingga menghasilkan “energi positif” dan peningkatan keterampilan praktis. Meskipun penelitian tersebut ditujukan kepada anak binaan yayasan, prinsip-prinsip yang dibahas seperti penekanan pada latihan intensif, strategi komunikasi efektif, dan dukungan emosional sangat relevan dengan konteks guru *Workshop* di SMA Al-Muttaqin. Hal ini menguatkan kesimpulan bahwa pendekatan yang memberdayakan serta berfokus pada pengakuan dan pengembangan personal mampu mendorong rasa percaya diri dan profesionalisme peserta secara berarti.

Selain aspek teknis, *Workshop* juga menekankan pentingnya profesionalisme dan etika dalam mengajar. Pemahaman yang mendalam mengenai norma dan kode etik profesi membuat guru lebih percaya diri dalam bertindak dan mengambil keputusan, karena memiliki kejelasan tentang peran serta batasan mereka di kelas. Kegiatan ini juga difungsikan sebagai media komunikasi yang terbuka antara guru dan manajemen, di mana guru dapat menyampaikan gagasan maupun kendala dengan aman tanpa rasa takut. Rasa aman secara psikologis ini memperkuat kepercayaan diri karena guru merasa didukung secara penuh dalam proses pengembangan dirinya.

Penegasan sejalan dengan temuan dalam *Cetta* (2023), yang menyatakan bahwa pengembangan profesional melalui pelatihan yang menekankan integritas, etika, dan kode profesi meningkatkan *self-efficacy* guru secara signifikan. Pelatihan yang menyertakan simulasi dilema etis dan refleksi moral membantu guru memahami dimensi profesionalisme secara holistik. Hal ini mendukung bahwa *Workshop* bukan hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga membangun landasan etis dan profesional yang memperkuat keyakinan guru dalam perannya sebagai pengajar.

Fasilitas yang disediakan dalam *Workshop* juga turut menunjang peningkatan *confident* guru. Dukungan bukan hanya berupa sarana fisik, tetapi juga ruang untuk aktualisasi diri dan inovasi. Ketika guru merasa memiliki alat, ruang, dan dukungan yang memadai, mereka lebih siap dan tidak ragu dalam menghadapi tantangan. Pemahaman terhadap visi sekolah yang ditanamkan melalui *Workshop*, seperti menjadikan pekerjaan sebagai ibadah dan memaknai kelemahan sebagai proses belajar, memberikan pengaruh positif secara psikologis. Pandangan ini mendorong guru untuk lebih optimis, tidak takut gagal, dan yakin bahwa setiap kekurangan bisa ditutup dengan usaha dan kolaborasi. Hal ini sejalan dengan temuan Afifah dan Nasution (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan kepercayaan diri tidak hanya ditentukan oleh aspek internal, tetapi juga oleh lingkungan pendukung yang memberikan rasa aman, pengakuan, dan ruang ekspresi. Dukungan emosional dan spiritual dari

lingkungan sekolah terbukti meningkatkan kesejahteraan psikologis dan rasa percaya diri individu dalam menghadapi tantangan pendidikan. Meskipun konteks penelitian mereka berfokus pada siswa, prinsip yang sama berlaku bagi guru yang mengikuti pelatihan—bahwa rasa diterima dan didukung sangat penting dalam membangun *confident* yang kuat dan berkelanjutan.

Workshop juga terbukti membawa dampak nyata terhadap capaian akademik siswa, bahkan hingga tingkat internasional. Keberhasilan ini memberikan validasi bahwa ilmu dan strategi yang diperoleh selama *Workshop* memang relevan dan efektif, sehingga meningkatkan kepercayaan diri guru secara signifikan. Dalam konteks perubahan sistem pendidikan, *Workshop* berfungsi sebagai strategi sekolah untuk membantu guru beradaptasi dengan kebijakan baru seperti pendekatan *deep learning*. Pemberian materi dilakukan secara bertahap dan sistematis, memastikan pemahaman menyeluruh yang membuat guru lebih mantap saat mengimplementasikannya di kelas. Penegasan ini sejalan dengan temuan Nathaniela dan Esfandiari (2023) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dan strategi pembelajaran yang diberikan melalui pelatihan guru mampu meningkatkan prestasi akademik siswa secara signifikan. Pelatihan tersebut mendorong guru untuk tidak hanya memahami pendekatan baru, tetapi juga menerapkannya secara adaptif dan efektif di dalam kelas. Hal ini mendukung kesimpulan bahwa *Workshop* yang dirancang dengan baik tidak hanya mengembangkan kapasitas guru, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas pembelajaran dan pencapaian siswa.

Manfaat dari *Workshop* bukan hanya menambah wawasan teoretis, tetapi juga langsung dapat diterapkan dalam praktik pembelajaran. Respon positif dari siswa atas penerapan metode baru semakin memperkuat *confident* guru dalam menyampaikan materi secara efektif. Dengan kata lain, *Workshop* di SMA Al-Muttaqin tidak hanya meningkatkan kapasitas guru secara profesional, tetapi juga membentuk rasa percaya diri yang berkelanjutan melalui pendekatan yang holistik dan aplikatif.

Agustina dan Safitri (2021) menegaskan bahwa pelatihan yang diarahkan pada peningkatan interaksi guru dan siswa serta penggunaan model pembelajaran inovatif mampu mendorong guru menjadi lebih siap, adaptif, dan percaya diri dalam proses pembelajaran. Guru yang mengalami umpan balik positif dari siswa akan lebih mantap dalam menerapkan strategi pembelajaran, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran dan semangat profesionalisme. Menurut Immawati, Mustafa, dan Natuna (2022), kepercayaan diri dalam konteks pendidikan akan tumbuh ketika individu merasa dihargai dan didukung dalam inovasi oleh lingkungan kerja dan pimpinan mereka.

Communication (Komunikasi)

Workshop berperan penting dalam membentuk pola komunikasi yang lebih terbuka, partisipatif, dan kolaboratif di lingkungan sekolah. Kegiatan ini menciptakan ruang diskusi yang aktif, baik dalam forum formal maupun informal, yang mendorong guru untuk saling berbagi pandangan, pengalaman, dan solusi terhadap berbagai persoalan pembelajaran. Komunikasi yang terbangun menjadi lebih cair dan responsif, menciptakan budaya kerja sama yang erat antarpendidik. Lebih dari sekadar peningkatan keterampilan teknis, *Workshop* juga mengembangkan hubungan emosional antarguru, yang ditandai dengan semangat saling mendukung, memotivasi, dan memperkuat solidaritas dalam tim.

Lusi Wijaya (2023) menegaskan bahwa guru profesional tidak hanya memperdalam kompetensi melalui pelatihan, tetapi juga memperkuat keterampilan kolaboratif dan komunikasi interpersonal melalui interaksi yang intensif dengan sejawat. Menurut beliau, pelatihan dan kolaborasi rutin antara guru lewat *Workshop* atau seminar mampu meningkatkan kreativitas, literasi digital, serta kemampuan berpikir kritis dan kolaboratif semuanya menjadi kunci dalam menciptakan suasana pembelajaran yang dinamis dan adaptif

Secara struktural, *Workshop* membantu membentuk sistem komunikasi yang lebih terorganisir melalui pembentukan panitia dan koordinasi antarbidang, termasuk dengan pihak eksternal seperti komite sekolah. Hal ini memperkuat komunikasi vertikal dan horizontal antar elemen sekolah, menciptakan alur penyampaian informasi yang lebih jelas dan efisien. Nilai-nilai seperti kebersamaan dan musyawarah semakin menguat melalui ungkapan khas yang mencerminkan suasana harmonis dan penuh empati.

Oktivera, Setyatami, dan Wahyuningsih (2022) menegaskan bahwa pelatihan yang dirancang secara terstruktur dengan melibatkan berbagai elemen organisasi, baik internal maupun eksternal, mampu membentuk pola komunikasi yang efisien dan kolaboratif. Dalam kegiatan pelatihan OSIS yang mereka teliti, komunikasi organisasi dan kepemimpinan yang dibangun secara bertahap tidak hanya meningkatkan efektivitas program, tetapi juga menumbuhkan semangat kerja sama dan kepekaan antaranggota. Temuan ini sejalan dengan konteks pelaksanaan *Workshop* di sekolah, di mana sistem koordinasi dan komunikasi yang tertata memperkuat semangat partisipasi dan saling pengertian di antara seluruh elemen pendidikan.

Workshop juga berkontribusi pada penyempurnaan sistem komunikasi digital. Misalnya, penggunaan grup WhatsApp satu arah dengan penguncian agar informasi penting tidak tenggelam, dan dilanjutkan dengan rapat untuk pendalaman materi atau diskusi. Pendekatan ini menunjukkan bahwa *Workshop*

tidak hanya memperhatikan isi komunikasi, tetapi juga memfasilitasi efisiensi dalam proses penyampaian informasi.

Habibah et al. (2024) menegaskan bahwa sistem komunikasi yang terstruktur dan efisien termasuk pemanfaatan teknologi digital dalam manajemen informasi memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi di lingkungan sekolah. Dalam konteks tersebut, penggunaan media digital seperti grup pesan instan, jika diatur dengan baik, mampu mempercepat distribusi informasi sekaligus menjaga keteraturan komunikasi internal. Temuan ini memperkuat pentingnya *Workshop* sebagai sarana membangun strategi komunikasi yang modern dan terarah dalam institusi pendidikan. Hal ini juga diperkuat oleh Susanti, S., Agasti, N. R., Milala, I. M. B., Sihombing, R. D., & Sitompul, W. C. (2024) yang menemukan bahwa efektivitas dan efisiensi pengelolaan sekolah sangat bergantung pada sistem komunikasi yang terorganisir dan adaptif terhadap perkembangan teknologi. Penggunaan media komunikasi yang sesuai kebutuhan institusi terbukti mampu meningkatkan kinerja manajemen pendidikan dan mempererat kolaborasi internal.

Workshop menjadi instrumen penting dalam membangun komunikasi internal yang efektif, terstruktur, dan berkelanjutan. Guru merasa memiliki ruang untuk menyampaikan pendapat, memperjelas informasi, serta membangun relasi sosial yang sehat dalam lingkungan kerja yang saling mendukung. Hanafi & Yasin (2023) menekankan bahwa komunikasi efektif bukan hanya menyampaikan informasi, tetapi juga membangun hubungan antarpribadi yang sehat. Sementara itu, Nurrachmah (2024) menambahkan bahwa komunikasi inklusif menciptakan iklim kerja yang harmonis dan produktif, sebagaimana yang tampak di lingkungan SMA Al-Muttaqin.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi *employee relations* melalui program *Workshop* di SMA Al-Muttaqin, dapat disimpulkan bahwa pendekatan ini memberikan dampak yang signifikan terhadap penguatan hubungan kerja dan pengembangan profesional guru dan staf. Program *Workshop* yang dirancang dengan melibatkan partisipasi aktif, materi yang relevan, serta komunikasi dua arah telah memperkuat seluruh aspek dalam model strategi pemberdayaan organisasi, yaitu *desire*, *trust*, *confident*, dan *communication*.

Berdasarkan aspek *desire*, *Workshop* membangkitkan semangat internal guru dan staf untuk bekerja lebih optimal. Motivasi ini muncul bukan hanya karena dorongan eksternal, tetapi juga dari kesadaran pribadi terhadap pentingnya peningkatan kualitas pendidikan. Guru menunjukkan antusiasme tinggi dalam mengikuti pelatihan, mengimplementasikan materi dalam pembelajaran, dan

Implementasi *Employee relations* dalam Program *Workshop* di SMA AL-Muttaqin secara aktif mengevaluasi kinerja diri sendiri.

Dalam aspek *trust*, pelatihan menciptakan iklim komunikasi yang terbuka, dialogis, dan partisipatif. Kepercayaan antara guru dan pihak manajemen dibangun melalui keterlibatan langsung dalam kegiatan, transparansi kebijakan, serta pengakuan terhadap peran dan kontribusi individu. *Workshop* menjadi wadah untuk membangun kesetaraan peran, sehingga guru tidak sekadar objek pelaksana, tetapi menjadi mitra strategis dalam pengambilan keputusan sekolah.

Pada aspek *confident*, guru menunjukkan peningkatan rasa percaya diri dalam mengimplementasikan metode pembelajaran baru, menghadapi tantangan kurikulum, dan menggunakan teknologi pendidikan. Mereka tidak lagi ragu untuk bereksperimen, karena merasa didukung dan diberi ruang untuk tumbuh oleh lingkungan kerja yang suportif. Validasi terhadap kemampuan mereka melalui *Workshop* menjadi fondasi penting dalam membangun kepercayaan diri profesional.

Aspek *communication* juga mengalami transformasi positif. Saluran komunikasi formal maupun informal terbangun secara aktif dan seimbang. Guru merasa bebas menyampaikan masukan, ide, maupun kritik terhadap kebijakan yang ada. *Workshop* menjadi katalis pembentukan budaya komunikasi yang inklusif, empatik, dan kolaboratif, yang berkontribusi terhadap efisiensi kerja serta meningkatkan rasa saling menghargai antarindividu.

Secara keseluruhan, implementasi *employee relations* melalui program *Workshop* terbukti tidak hanya memberikan manfaat teknis dalam peningkatan keterampilan, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang sehat, suportif, dan berkelanjutan. Pendekatan ini memperkuat kualitas hubungan internal organisasi, mempercepat proses pengambilan keputusan kolektif, dan menumbuhkan loyalitas serta rasa memiliki di antara guru dan staf. Penelitian ini juga membuktikan bahwa strategi pemberdayaan organisasi dapat diterapkan secara efektif di lingkungan pendidikan, yang selama ini lebih banyak difokuskan pada pembelajaran siswa. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis terhadap pengembangan model *employee relations* berbasis pelatihan internal di sekolah-sekolah modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2013). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Ardianto, E. (2011). *Handbook of public relations*. Simbiosis Rekatama Media.
- Arif, S. (2013). Orientasi pembinaan dan pengembangan profesi guru di madrasah. *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 141–156.
- Ayuningtyas, N. D., & Latawati, I. (2021). Penerapan pembelajaran daring berbantuan WhatsApp Group untuk meningkatkan hasil belajar tematik

M. Jannati, Paryati, P.P.N. Chidayah

- muatan IPA peserta didik kelas VI. *Benefit: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 8(2), 244–252.
- Citasari, F., Romadhan, M. I., & Hakim, L. (2023). Strategi employee relations untuk membangun loyalitas karyawan pada Hotel Mercure Gran Mirama Surabaya. *Prosiding SEMAKOM: Seminar Nasional Mahasiswa Komunikasi*, 1(1).
- Dewi, N. P. I. M. P., Astawa, I. K., & Armoni, N. L. E. (2023). The implementation of green employee relations in supporting environmental performance at Hilton Bali Resort. *JASTH: Journal of Applied Sciences in Travel and Hospitality*, 3(2).
- Effendy, O. U. (2009). *Komunikasi: Teori dan praktik*. Remaja Rosdakarya.
- Elsarena, M. S. R. (2020). *Implementasi employee relations dalam meningkatkan kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau* (Skripsi). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Fathulloh, N. Z., & Maghfiroh, E. (2021). Pemeliharaan hubungan karyawan (employee relations) Tim Sidogiri Media Kraton Pasuruan sebagai konsep mutu kehidupan berkarya di masa pandemi. *Darotuna: Journal of Administrative Science*, 2(2).
- Gutisyah, R. (2009). *Analisis faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja penyuluh perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan* (Disertasi doctoral). Universitas Sumatera Utara.
- Nathaniela, H., & Esfandiari, N. S. (2023). Pengaruh penggunaan teknologi pembelajaran terhadap prestasi belajar siswa di sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan Merdeka Belajar*, 1(1), 1–6.
- Nurrachmah, S. (2024). Analisis strategi komunikasi dalam membangun hubungan interpersonal yang efektif. *Jurnal Inovasi Global*, 2(2), 265–275.
- Prihartini, Y., Buska, W., Hasnah, N., & Ds, M. R. (2019). Peran dan tugas guru dalam melaksanakan empat fungsi manajemen EMASLIM dalam pembelajaran di workshop. *Islamika: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 19(2), 79–88.
- Risdiany, H. (2021). Pengembangan profesionalisme guru dalam mewujudkan kualitas pendidikan di Indonesia. *Al-Hikmah: Jurnal Pendidikan dan Pendidikan Agama Islam*, 3(2), 194–202.
- Ruslan, R. (2014). *Manajemen public relations dan media komunikasi*. Rajawali Pers.
- Samauna, W., Ansar, A., & Sukung, A. (2022). Hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan dengan motivasi kerja guru. *Student Journal of Educational Management*, 180–191.
- Simbolon, R. (2014). Peningkatan kompetensi guru membuat penelitian tindakan kelas (PTK) melalui workshop model P2FR di SMP Negeri 43 Medan. *Jurnal Penelitian Bidang Pendidikan*, 20(2), 129–138.

- Suprayekti, & Anggraeni, S. D. (2017). Pelaksanaan program workshop “Belajar Efektif” untuk orang tua. *Jurnal Ilmiah Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal*, 12(2), 129–136.
- Syamsuni, S. A. (2019). *Statistika dan metodologi penelitian*. IPB Press.
- Tampubolon, P. D. S. R. (2023). Manajemen sekolah terkait analisis pendekatan hubungan manusia terhadap partisipasi guru pendidikan dalam pengambilan keputusan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 11(2), 447–475.
- Taufik, M., & Susanti, R. D. (2022). Upaya peningkatan profesionalisme guru dengan motivation training. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 6(2), 1460–1468.
- Utama, D. A., & Setiyani, R. (2014). Pengaruh transparansi, akuntabilitas, dan responsibilitas pengelolaan keuangan sekolah terhadap kinerja guru. *Dinamika Pendidikan*, 9(2).
- Watie, M. S., & Mulyana, O. P. (2023). The relationship between psychological safety and organizational commitment in teachers. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 413–425.
- Wijaya, L. (2023). Peran guru profesional untuk meningkatkan standar kompetensi pendidikan. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(6), 1222–1230.
- Yulianita, N. (2007). *Dasar-dasar public relations*. Pusat Penerbitan Universitas (P2U) LPPM UNISBA.

