

## BAB II

### GAMBARAN UMUM PT BERLIAN PROMOSINDO

#### A. Sejarah PT Berlian Promosindo

PT. Berlian Promosindo, yang lebih dikenal dengan nama Tegsa Advertising, didirikan pada tanggal 5 November 2012 di Yogyakarta. Awalnya, perusahaan ini berdiri atas inisiatif salah satu komisarisnya yang membutuhkan media untuk mempromosikan tokonya sendiri. Pada masa itu, pilihan media iklan masih terbatas, sehingga mendirikan agensi iklan sendiri menjadi solusi yang paling memungkinkan.

Meski pada awalnya hanya ditujukan untuk menangani promosi toko milik komisarisnya, namun seiring berjalannya waktu, Tegsa Advertising menangkap adanya pergeseran paradigma di masyarakat terkait kebutuhan akan periklanan. Periklanan tidak lagi dianggap sebagai sesuatu yang sepele, melainkan menjadi elemen penting dalam dunia bisnis modern.<sup>42</sup>

Berkembangnya kebutuhan akan iklan, terutama dengan adanya perubahan zaman dan kemajuan teknologi, mendorong Tegsa Advertising untuk melihat peluang bisnis yang lebih luas dalam industri periklanan digital. Pemikiran ini muncul karena perusahaan menyadari bahwa periklanan telah menjadi unsur yang sangat penting dalam masyarakat modern. Iklan bukan hanya sekedar media promosi, tetapi juga menjadi sarana bagi

---

<sup>42</sup>Literasi Digital: Tiktok Sebagai Media Pembelajaran Dalam Meningkatkan Pemahaman Kaidah Bahasa, "Laporan Magang PT Berlian Promosindo" 6, no. 5 (2023): 142–51.

perusahaan untuk membangun brand awareness dan meningkatkan penjualan.<sup>43</sup>

Melihat potensi besar dalam industri periklanan digital, Tegsa Advertising kemudian memutuskan untuk membuka diri sebagai penyedia jasa periklanan yang dapat memenuhi tuntutan di era digital ini. Perusahaan ini mulai menawarkan layanan periklanan terintegrasi, mulai dari pembuatan konsep iklan, desain kreatif, hingga penayangan iklan di berbagai media digital seperti website, media sosial, dan platform iklan online lainnya.

Dengan berbekal pengalaman dan pemahaman mendalam mengenai perilaku konsumen di era digital, Tegsa Advertising berhasil menjadi salah satu agensi iklan terkemuka di wilayah Yogyakarta. Perusahaan ini telah menangani berbagai kampanye periklanan sukses untuk klien-klien dari berbagai industri, mulai dari ritel, hingga layanan jasa.

Keberhasilan Tegsa Advertising tidak terlepas dari kemampuannya dalam mengombinasikan strategi periklanan yang efektif dengan eksekusi yang tepat sasaran. Perusahaan ini selalu berupaya untuk memahami kebutuhan dan target pasar kliennya, serta memanfaatkan teknologi terkini dalam merancang dan menayangkan iklan yang menarik dan berhasil menjangkau audiens yang tepat. PT. Berlian Promosindo (Tegsa Advertising) adalah sebuah agensi periklanan yang berlokasi di Mataram City Walk No. 04, Jalan Palagan Tentara Pelajar Km. 7, Sariharjo, Ngaglik, Yogyakarta. Perusahaan ini dapat dihubungi melalui telepon/fax di +62 274 – 872 2486 atau melalui mobile di +62 274 – 957 8888. Untuk komunikasi melalui email,

---

<sup>43</sup>Website, PT Berlian Promosindo <https://tegsa.id/about-us/> di akses pada tanggal 3 Februari 2024, pukul 21.23 WIB.

perusahaan dapat dijangkau di [berlian.promosindo@gmail.com](mailto:berlian.promosindo@gmail.com) atau [tegsa.adv@gmail.com](mailto:tegsa.adv@gmail.com).<sup>44</sup>

Berfokus pada bidang usaha Advertising Agency, PT. Berlian Promosindo (Tegsa Advertising) telah memberikan kontribusi dalam mengelola dan menyediakan solusi periklanan kepada kliennya. Perusahaan ini telah aktif beroperasi sejak 05 November 2012.

Dengan alamat yang strategis di Yogyakarta, PT. Berlian Promosindo (Tegsa Advertising) menghadirkan layanan periklanan yang berkualitas, terutama dalam Media Luar Ruang. Dengan berbagai pengalaman dan keahlian, perusahaan ini telah mengembangkan diri untuk memenuhi tuntutan pasar periklanan yang terus berkembang, khususnya dalam era digital.

## B. Visi, Misi dan Tujuan

### 1. Logo Perusahaan

Gambar 2.1

Logo PT Berlian Promosindo



(Sumber, <https://tegsa.id/contact/>)<sup>45</sup>

<sup>44</sup>Website, PT Berlian Promosindo <https://tegsa.id/about-us/> di akses pada tanggal 3 Februari 2024, pukul 21.35 WIB.

<sup>45</sup>Nafisa, "Magang PT Berlian Promosindo." 2023, hlm. 34

## 2. Tujuan

Mewujudkan posisi puncak sebuah merek di pasarnya merupakan fokus utama kami. Sebagai perusahaan yang berfokus pada bidang periklanan, kami berupaya keras untuk bersaing dengan pesaing-pesaing kami demi menjadi perusahaan periklanan berskala internasional. Secara sederhana, melalui ide dan kampanye periklanan, kami sepenuhnya mendukung konsumen dalam mencapai kesuksesan dalam berbisnis.

## 3. Visi Perusahaan

Menjadikan perusahaan terkemuka di bidang *Advertising* dengan mengutamakan kepuasan dari mitra kerja kami, sesuai dengan kebutuhan beriklan di berbagai media yang semakin berkembang dalam masyarakat.

## 4. Misi Perusahaan

Pertama, menyediakan solusi terbaik pada mitra kerja dan memberikan ide dan saran yang dapat meningkatkan efektifitas dari kegiatan beriklan agar tepat kepada sasaran yang diinginkan. Kedua, mengoptimalkan sumber daya kreatifitas yang unggul dan kompetitif di dunia periklanan. Ketiga, membangun kemitraan yang saling menguntungkan secara sinergis.

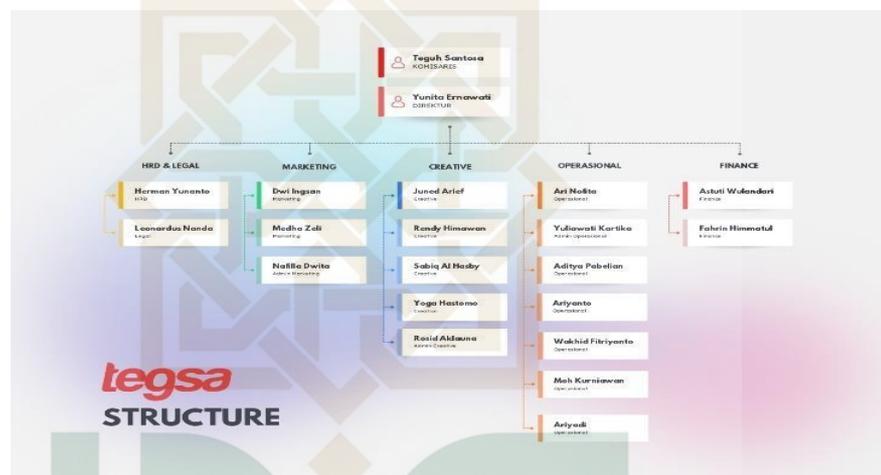
## 5. Strategi Perusahaan

Meningkatkan citra positif perusahaan merupakan tujuan strategis pertama kami. Kedua, kami berupaya meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan menyediakan pengetahuan dan informasi terkini. Ketiga, fokus kami adalah pada peningkatan prasarana hardware

dan software agar dapat mengikuti perkembangan teknologi yang terus bergerak maju. Terakhir, kami mengutamakan dedikasi untuk memberikan kualitas dan layanan terbaik kepada pelanggan, menjadikannya sebagai prioritas utama dalam setiap aspek operasional perusahaan.

## 6. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 2.2  
Struktur Perusahaan



(Sumber : Website PT Berlian Promosindo)<sup>46</sup>

### a. Marketing:

Menyebarkan informasi tentang perusahaan untuk

konsumen, melalui produk atau jasa yang ditawarkan perusahaan,

serta menggali informasi yang bersifat inovatif untuk

meningkatkan mutu dan kualitas produk dari perusahaan tersebut.

Divisi marketing juga mencari pendapatan bagi perusahaan

dengan menjalin hubungan antara perusahaan dengan lingkungan

eksternal.

<sup>46</sup> Website, PT Berlian Promosindo <https://tegsa.id/about-us/> di akses pada tanggal 4 Februari 2024, pukul 08.13 WIB.

b. Public Relations:

Secara umum tugas dari divisi *public relations* yaitu melayani masyarakat dengan memberikan informasi mengenai perusahaan baik melalui wawancara maupun konferensi pers. Divisi *public relations* juga melakukan riset pasar dan menganalisis media massa yang berhubungan dengan perusahaan, agar dapat menjadi penghubung baik dengan konsumen maupun pihak manajerial terkait tujuan perusahaan.

c. Konsumen PT Berlian Promosindo\

Gambar 2.3  
Klien PT Berlian Promosindo



(Sumber : Website PT Berlian Promosindo<sup>47</sup>)

Konsumen PT Berlian Promosindo tersebut adalah perusahaan lokal maupun nasional yang sudah berlangganan untuk menggunakan jasa dari PT Berlian Promosindo dalam periklanan perusahaan-perusahaan tersebut.

<sup>47</sup>Website,PT Berlian Promosindo <https://tegsa.id/about-us/> di akses pada tanggal 4 Februari 2024, pukul 09.00 WIB.

Gambar 2.4  
Ruang Media di Stasiun Kereta Api  
**THE MOST MEDIA SPACE**  
**AT THE TRAIN STATION**



(Sumber : Website PT Berlian Promosindo<sup>48</sup>)

Dari gambar tersebut, titik merah menandakan ada perusahaan yang menggunakan jasa dari PT Berlian Promosindo di stasiun kereta api, terlihat bahwa sudah banyak klien dari PT Berlian Promosindo di Pulau Jawa.

d. Produk PT Berlian Promosindo

1) Premium billboards

Gambar 2.5



(Sumber : Website PT Berlian Promosindo<sup>49</sup>)

<sup>48</sup>Website,PT Berlian Promosindo <https://tegsa.id/about-us/> di akses pada tanggal 7 Februari 2024, pukul 16.13 WIB.

<sup>49</sup>Website,PT Berlian Promosindo <https://tegsa.id/about-us/> di akses pada tanggal 7 Februari 2024, pukul 16.30 WIB.

Premium Billbord adalah salah satu produk dari PT Berlian Promosindo yang di tawarkan kepada publik, produk ini memiliki kualitas yang bagus dan dapat menghasilkan *insight* yang tinggi karena di lokasi yang strategis.

## 2) LED video Tron

Gambar 2.6  
Produk LED Video Tron



(Sumber : Website PT Berlian Promosindo<sup>50</sup>)

Perusahaan Video Tron menawarkan sebuah produk inovatif yang mampu menyajikan iklan dalam bentuk video melalui teknologi LED. Produk ini memberikan solusi baru dalam dunia periklanan digital. Dengan menggunakan panel-panel LED yang dapat menampilkan gambar dan video dengan resolusi tinggi, iklan yang ditayangkan akan terlihat lebih hidup dan menarik perhatian.

---

<sup>50</sup>Website,PT Berlian Promosindo <https://tegsa.id/about-us/> di akses pada tanggal 7 Februari 2024, pukul 16.40 WIB.

### 3) Advertasing on 29 train stations

Gambar 2.7  
Periklanan di 29 Stasiun Kereta Api



(Sumber : Website PT Berlian Promosindo<sup>51</sup>)

PT Berlian Promosindo membuktikan kredibilitasnya dengan dipercaya mengelola periklanan di 29 stasiun kereta api di Indonesia. Stasiun kereta merupakan tempat strategis yang ramai dikunjungi untuk menjangkau audiens secara efektif.

Kpercayaan ini menunjukkan reputasi baik PT Berlian Promosindo dalam memberikan layanan promosi berkualitas serta kepuasan pelanggan terhadap kinerjanya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>51</sup> Website,PT Berlian Promosindo <https://tegsa.id/about-us/> di akses pada tanggal 7 Februari 2024, pukul 17.20 WIB.

## **BAB III**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Implementasi Employee Assistance Program**

Setiap perusahaan mayoritas mempunyai Employee Assistance Program (EAP) guna mempertahankan produktivitas dan semangat kerja karyawan. Setelah dilakukan penelitian, banyak temuan-temuan yang peneliti dapatkan. Untuk lebih jelas dan dapat dengan mudah di pahami, berikut implementasi Employee Assistance Program di PT Berlian Promosindo berdasarkan Terblance dalam ruang lingkupnya.

##### **1. Desain Program dan Implementasi**

Desain program merupakan pembentukan sebuah komite penasihat program, penyusunan profil, identifikasi, pemilihan model penyampaian layanan yang sesuai, dan juga prosedur serta pengaturan pembiayaan sedangkan makna implementasi sendiri adalah aksi dari program bantuan karyawan yang sudah di desain sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Berdasarkan kutipan wawancara dengan HRD PT Berlian Promosindo (Herman Yunanto), beliau menyampaikan gambarannya terkait desain program dan implementasi.

“Jadi dalam susunan programnya ada yang udah di atur oleh negara seperti BPJS Ketenagakerjaan, kesehatan tapi perusahaan sendiri juga mengatur program Employee Assistance Program seperti bimbingan psikologis, outing ,reward karyawan dsb. Itu sudah kami atur dan untuk implementasinya juga sudah berjalan dengan

cukup baik sesuai dengan arahan dari pihak manajemen yang berkolaborasi dari aspirasi karyawan juga.”<sup>52</sup>

**Gambar 3.1**  
**Outing dan Reward Karyawan**



(Sumber : Aplikasi Whatsup<sup>53</sup>)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>52</sup> Wawancara dengan Informan (Herman Yunanto, HRD di PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 13.18 WIB

<sup>53</sup> Di kirim melalui pesan Whatsup oleh Kepala Divisi Finance PT Berlian Promosindo, Fahrin Himmatul Maghfiroh, di kirim pada tanggal 25 Maret 2024 pukul 15.08 WIB

**Gambar 3.2**  
**PT Berlian Promosindo Goes to Bali**



(Sumber: Aplikasi Whatsup<sup>54</sup> )

Berikut penjelasan dan draft implementasi dari Employee

Assistance Program:

No	Jenis Program	Tanggal di laksanakan	Terlaksana atau tidak terlaksana
1.	Outing Karyawan	4-7 Desember 2023	Terlaksana
2.	Layanan Psikologi	Flexible	Terlaksana
3.	Awwerding Karyawan	10 Agustus 2023	Terlaksana
4.	Grab Corporate	Flexible	Terlaksana
5.	Evaluasi Bulanan	Hari Senin Minggu Pertama	Terlaksana
6.	Pelatihan dan Pengembangan Diri	3 April 2023 23 Juni 2023 17 September 2023	Terlaksana
7.	Dukungan Kesehatan (BPJS Kesehatan)	Flexible	Terlaksana
8.	Layanan Pendampingan (Karyawan yang berduka)	Flexible	Terlaksana

<sup>54</sup>Di kirim melalui pesan Whatsup oleh karyawan PT Berlian Promosindo, Fahrin Himmatul Maghfiroh, di kirim pada tanggal 25 Maret 2024 pukul 15.08 WIB

9.	Fun Sport	Minggu pertama, setiap 2 bulan sekali	Terlaksana
----	-----------	--	------------

(Sumber: Wawancara Ibu Fahrin)<sup>55</sup>

a. Outing Karyawan

Pada tanggal 4-7 Desember 2023, perusahaan mengadakan program outing karyawan di Bali. Program ini terlaksana dengan baik, di mana seluruh karyawan berkesempatan untuk melakukan kegiatan bersama di luar lingkungan kantor, seperti rekreasi atau liburan bersama. Kegiatan ini bertujuan untuk mempererat hubungan antar karyawan dan menciptakan suasana rileks di luar rutinitas kerja.

b. Layanan Psikologi

Perusahaan menyediakan layanan psikologi secara fleksibel bagi karyawan yang membutuhkan. Program ini sudah terlaksana di tahun 2023, sehingga karyawan dapat mengakses konsultasi dengan psikolog atau konselor profesional kapan pun dibutuhkan untuk membantu mengatasi masalah emosional atau psikologis yang dihadapi.

c. Awarding Karyawan

Pada tanggal 10 Agustus 2023, perusahaan mengadakan acara penghargaan untuk karyawan yang berprestasi. Program ini terlaksana dengan baik, di mana karyawan yang memiliki kinerja dan kontribusi luar biasa dihargai dan diberikan apresiasi.

d. Grab Corporate

---

<sup>55</sup> Wawancara dengan Informan (Fahrin Himmatul Maghfiroh), Kepala Bidang Finance di PT Berlian Promosindo), Pada 21 Mei 2024 Pukul 14.35 WIB

Program ini terlaksana secara fleksibel, di mana perusahaan menyediakan layanan transportasi korporat melalui kemitraan dengan Grab. Karyawan dapat menggunakan layanan ini untuk keperluan perjalanan bisnis atau kebutuhan transportasi lainnya.

e. Evaluasi Bulanan

Setiap hari Senin pada minggu pertama setiap bulan, perusahaan melakukan evaluasi bulanan terhadap kinerja karyawan. Program ini terlaksana dengan baik, di mana atasan dan karyawan dapat mendiskusikan pencapaian, tantangan, dan area perbaikan.

f. Pelatihan dan Pengembangan Diri

Perusahaan mengadakan pelatihan dan program pengembangan diri bagi karyawan pada tanggal 3 April 2023, 23 Juni 2023, dan 17 September 2023. Program ini terlaksana dengan baik, di mana karyawan dapat mengikuti sesi pelatihan dan workshop untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka di bidang kerja yang karyawan alami.

g. Dukungan Kesehatan (BPJS Kesehatan)

Perusahaan menyediakan dukungan kesehatan melalui program BPJS Kesehatan secara fleksibel bagi karyawan. Program ini terlaksana, sehingga karyawan dapat mengakses layanan kesehatan yang dibutuhkan dengan mudah.

h. Layanan Pendampingan (Karyawan yang berduka)

Bagi karyawan yang mengalami situasi berduka, perusahaan menyediakan layanan pendampingan secara fleksibel.

Program ini terlaksana, sehingga karyawan dapat memperoleh dukungan dan bantuan yang dibutuhkan dalam menghadapi masa-masa sulit tersebut.

i. Fun Sport

Setiap minggu pertama setiap dua bulan sekali, perusahaan mengadakan kegiatan olahraga dan permainan bersama untuk karyawan. Biasanya, Futsal buat karyawan cowok dan badminton buat karyawan cewek atau senam kebugaran. Program ini terlaksana dengan baik, di mana karyawan dapat berpartisipasi dalam kegiatan yang menyenangkan dan meningkatkan semangat kerja tim.

Berdasarkan hasil dari wawancara tersebut peneliti berkesimpulan bahwa perusahaan ini tampaknya memiliki komitmen yang kuat dalam menjaga kesejahteraan karyawannya. Mereka tidak hanya mematuhi program wajib yang diatur oleh negara, tetapi juga menginisiasi program-program tambahan yang dirancang untuk mendukung kesehatan mental dan engagement karyawan.

Salah satu aspek yang patut diapresiasi adalah adanya Employee Assistance Program (EAP) yang mencakup bimbingan psikologis, kegiatan outing, dan reward bagi karyawan. Inisiatif ini menunjukkan bahwa perusahaan memahami pentingnya menjaga kesehatan mental dan membangun ikatan yang kuat dengan karyawannya.

Implementasi program-program kesejahteraan karyawan juga dilaporkan berjalan dengan baik sesuai arahan dari pihak manajemen. Hal ini mengisyaratkan adanya koordinasi dan komitmen yang kuat dari seluruh

jajaran manajemen dalam mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan.

Secara keseluruhan, perusahaan ini tampak serius dalam memperhatikan kesejahteraan karyawannya, baik dari segi pemenuhan kewajiban hukum maupun inisiatif tambahan yang bersifat sukarela. Pendekatan partisipatif dan kolaboratif dengan karyawan juga menjadi nilai tambah yang dapat mendorong rasa kepemilikan dan engagement karyawan terhadap perusahaan.

## 2. Manajemen dan Administrasi

Administrasi sebagai ilmu pengetahuan termasuk kelompok "Applied sciences" karena kemanfaatannya bergantung pada penerapan konsep, prinsip, rumus, dalil, dan metodologi secara terus-menerus untuk meningkatkan kehidupan manusia. Administrasi sebagai seni/praktik merupakan proses kegiatan yang perlu dikembangkan agar dapat mencapai tujuannya. Sebelumnya di Indonesia, administrasi dipahami secara sempit sebagai kegiatan tata usaha atau pekerjaan tulis-menulis (clerical work) seperti surat-menyurat, pembukuan, dan pencatatan. Pengertian sempit ini berasal dari praktik pemerintah Belanda. Perbedaan pengertian luas dan sempit ini menyebabkan masyarakat sulit membedakannya.

Sementara manajemen berarti kalimat atau proses yang mengelola sebuah organisasi dengan sangat krusial, karena tanpa pengelolaan yang efektif, tidak ada upaya yang dapat bertahan dalam jangka panjang. Pencapaian tujuan organisasi, baik tujuan ekonomi, sosial, maupun politik, sebagian besar bergantung pada kemampuan para manajer

dalam organisasi tersebut. Manajemen memberikan efektivitas terhadap usaha-usaha yang dilakukan manusia. Menurut Johan D Millet Manajemen adalah proses memimpin dan melancarkan pekerjaan dari orang-orang yang terorganisir secara fiormal sebagai kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam hal ini, manajemen dan administrasi berfokus pada sumber daya manusia dalam Employee Assistance Program untuk mengoptimalkan kegiatan Employee Assistance Program yang bersifat mendukung kebutuhan karyawan. Seperti menyediakan personel yang profesional untuk pengawasan, memberikan konsultasi dan mengembangkan staf. Sebagaimana wawancara dengan HRD PT Berlian Promosindo (Herman Yunanto)

a. Konsultasi dan Pengawasan

Konsultasi dan pengawasan adalah bagian dari manejerial yang baik yang dijamin kerahasiaannya dan disusun oleh perusahaan dalam mendukung *employee assistance program*

“Jadi mas, ketika ada karyawan yang menceritakan atau konsultasi terkait dengan segala macam problem di perusahaan itu saya jamin kerahasiaannya karna hal itu menyangkut privasi mereka tapi kadang-kadang kesalahannya itu ketika masalah datang dalam artian konteks masalah dengan partner kerja. Permasalahan itu menyebar dulu baru kemudian di ceritakan ke saya.”<sup>56</sup>

Kemudian hal itu juga di kuatkan ketika peneliti mewawancarai kepala divisi di bagian *finance* (Fahrin Himmatul Maghfiroh), ia mengatakan bahwa:

---

<sup>56</sup>Wawancara dengan Informan (Herman Yunanto, HRD di PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 13.25 WIB

“Di PT Berlian Promosindo konseling terkait permasalahan apa saja itu di jamin kerahasiannya”<sup>57</sup>

Sementara dalam konsep pengawasannya, petinggi perusahaan mengawasi dan mengawal secara langsung proses berjalannya employee assistance program, Hal ini sesuai dengan wawancara dengan HRD PT Berlian Promosindo

“Iya mas, jadi kami mengawasi secara langsung proses berjalannya berbagai program tersebut, serta turut mengawal. Karena ya itu takutnya kalau ga di kawal bisa tidak berjalan programnya”<sup>58</sup>

Dari deskripsi dan wawancara di atas peneliti berpendapat bahwa konsultasi dan pengawasan sudah berjalan, namun ada beberapa kendala seperti karyawan tidak mau berkonsultasi karena takut rahasianya bocor. Hal tersebut dapat ditanggulangi dengan cara meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap layanan konsultasi agar program tersebut dapat berjalan secara optimal

#### b. Pengembangan staff dan manajemen

Kemudian dari segi manajemen juga sangat mendukung dengan adanya Employee Assistance Program, hal itu di sampaikan oleh HRD PT Berlian Promosindo, Herman Yunanto saat di wawancarai.

“Sangat banyak membantu mas, manajemen sangat mendukung sekali dalam hal membangun ikatan dan kesejahteraan para karyawannya. Mereka ngadain berbagai acara dan program, misalnya: Person talk atau sesi ngobrol bersama antara karyawan dan atasan untuk ngobrolin berbagai topik. Kegiatan sharing dan diskusi antar sesama karyawan yang rutin diadakan. Outing atau acara di luar kantor buat *ngakrapin* hubungan antar karyawan. Ada program BPJS Ketenagakerjaan biar karyawan dapat perlindungan. Ada juga program BPJS Kesehatan biar kesehatan karyawan

---

<sup>57</sup>Wawancara dengan Informan (Fahrin Himmatul Maghfiroh), Kepala Bidang Finance di PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 11.30 WIB

<sup>58</sup>Wawancara dengan Informan (Herman Yunanto, HRD di PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 13.30 WIB

terjamin. Masih banyak lagi program-program lain yang ditujukan buat mendukung kesejahteraan dan ikatan karyawan dengan perusahaan. Jadi kami ingin komit dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, saling mendukung, dan sangat memperhatikan kesejahteraan para karyawannya lewat berbagai program yang lengkap. Hal itu pastinya bisa meningkatkan kepuasan, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.”<sup>59</sup>

Pendapat tersebut di kuatkan oleh karyawan PT Berlian Promosindo bagian divisi operasional, Aifa Nafisa Setiawan. Ia juga berpendapat bahwa:

“Bagus sih mas untuk sejauh ini, hal yang selalu jadi prioritas utama itu ngurusin masalah absen sama gaji karyawan. Soalnya ini merupakan hal yang paling mendasar dan penting untuk bisa memenuhi hak-hak dasar para karyawan. Jadi intinya perusahaan benar-benar menaruh perhatian khusus untuk selalu mengurus masalah absensi dan pembayaran gaji karyawan terlebih dahulu. Karena kedua hal itu memang harus diutamakan sebagai bentuk pemenuhan hak-hak mendasar para karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku. Kalimat tersebut menegaskan komitmen perusahaan dalam memprioritaskan pengelolaan absensi dan gaji karyawan sebagai sesuatu yang sangat penting dan mendasar, sebelum menangani hal-hal lainnya. Karena itu merupakan bentuk tanggung jawab utama perusahaan terhadap hak-hak dasar karyawannya.”<sup>60</sup>

Adapun untuk pengembangan staff atau karyawan yaitu melalui beberapa pelatihan atau *workshop* yang sudah di laksanakan di PT Berlian Promosindo, seperti yang di paparkan oleh informan Aifa Nafisa Setiawan

“ada beberapa pelatihan untuk mengembangkan skill karyawan guna menunjang produktifitas seperti kmrn pelatihan sales marketing yang di laksanakan tanggal 3 April 2023 tahun lalu mas, dan tentu ada beberapa pelatihan lain selain hal trsbt”<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup>Wawancara dengan Informan (Herman Yunanto, HRD di PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 13.28 WIB

<sup>60</sup>Wawancara dengan Informan (Aifa Nafisa Setiawan), Divisi Operasional di PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 10.13 WIB

<sup>61</sup>Wawancara dengan Informan (Aifa Nafisa Setiawan), Divisi Operasional di PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 10.13 WIB

Berdasarkan deskripsi tersebut, peneliti memahami bahwa PT Berlian Promosindo menegaskan komitmen tinggi terhadap kesejahteraan, hak, dan kenyamanan karyawan dalam gambaran manajemen dan administrasinya. Langkah-langkah yang diambil oleh perusahaan tersebut mencerminkan kesungguhan dalam memastikan kebutuhan dan kepentingan karyawan terpenuhi dengan baik. Dari penilaian ini, dapat disimpulkan bahwa manajemen dan administrasi di PT Berlian Promosindo berjalan cukup baik, dengan fokus yang jelas pada upaya meningkatkan kondisi dan pengalaman kerja karyawan.

### 3. Layanan Klinis

Setelah melakukan wawancara dengan narasumber dan mengacu pada teori tentang layanan klinis dalam pelaksanaan Program Bantuan Karyawan<sup>62</sup>, dapat disimpulkan bahwa implementasi Program Bantuan Karyawan di PT Berlian Promosindo seperti layanan klinis telah mencakup beberapa bentuk intervensi seperti penanganan trauma.

Layanan penanganan trauma bagi karyawan yang mengalami peristiwa traumatis. Layanan ini meliputi konseling dan terapi dari konselor profesional untuk membantu karyawan mengatasi gejala trauma seperti PTSD, kecemasan, dan depresi, baik melalui konseling individual maupun kelompok, serta akses ke layanan lanjutan yang dibutuhkan untuk proses pemulihan berkelanjutan.

Bentuk mekanisme layanan klinis Employee Assistance Program di PT Berlian Promosindo dapat dilihat sebagai berikut:

---

<sup>62</sup>Tinyiko Chabalala, "Employee Assistance Professionals Association of South Africa," EAPA South Africa Branch, 2015, 15.

- a. Karyawan melakukan kordinasi dengan HRD terkait dengan layanan atau hak karyawan yang hendak di *apply*
- b. Setelah itu, karyawan menunggu waktu untuk menggunakan layanan yang di sepakati.
- c. Untuk layanan medical center (BPJS kesehatan), karyawan bisa menggunakan layanan tersebut di hari yang sama ketika registrasi dengan mendatangi klinik yang tersedia di lingkungan kantor.
- d. Untuk layanan konseling, karyawan bisa langsung menghubungi HRD melalui whatsapp
- e. Untuk aspirasi kritik dan saran keseluruhan bisa di lakukan di senin pertama pada awal bulan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Berlian Promosindo dan teori tentang layanan klinis dari pelaksanaan Program Bantuan Karyawan (Employee Assistance Program/EAP), dapat diketahui bahwa pelaksanaan EAP di PT Berlian Promosindo sudah mencakup strategi pemasaran yang dinilai efektif untuk dapat diakses oleh karyawan. Hal ini terlihat dari cara pengenalan EAP di PT Berlian Promosindo yang dilakukan secara tersirat bahwa ada penekanan keterbukaan di lingkungan kerja. Hal itu dapat di buktikan saat wawancara dengan Fahrin Himmatul Maghfiroh karyawan PT Berlian Promosindo bagian divisi *finance*

“Jadi ketika ada masalah apapun itu, kami selalu di berikan fasilitas untuk memperbaiki permasalahan baik itu internal maupun eksternal, Budaya kerja disini dalam penyelesaian masalah kerja sangat cepat karena HRD juga berperan dalam mengawal kenyamanan dan kesejahteraan karyawan, dalam pengenalannya untuk menjadikan karyawan terbuka dan aktif dalam layanan non

klinis ini, atasan selalu menekankan akan pentingnya keterbukaan satu sama lain hal itu tidak satu atau dua kali di lakukan”<sup>63</sup>

Hal dapat di tafsirkan strategi pengenalan dilakukan melalui pendekatan atau penekanan agar adanya keterbukaan satu sama lain cukup mempengaruhi cara berpikir karyawan. Informasi mengenai layanan EAP dikenalkan secara berkala kepada karyawan melalui setiap event internal yang ada di PT Berlian Promosindo.. Dengan demikian, layanan klinis EAP di PT Berlian Promosindo sudah melaksanakan pemasaran EAP dengan cara yang mudah diketahui oleh karyawan dan akan terus dipromosikan ke ranah yang lebih luas. Namun, promosi layanan EAP di PT Berlian Promosindo Yogyakarta perlu menekankan bahwa layanan menjaga kerahasiaan sehingga karyawan yang mengakses layanan dapat merasa lebih nyaman dan aman untuk bercerita. Sejauh ini, belum ada informasi mengenai konsultasi dan pelatihan organisasi EAP di PT Berlian Promosindo karena fokus program masih pada pengenalan dan memaksimalkan pemberian layanan EAP.

#### 4. Pemantauan dan Evaluasi

Praktik mengimplementasikan Employee Assistance Program (EAP) menekankan pentingnya pemantauan dan evaluasi yang berkelanjutan terhadap intervensi yang dilakukan. Proses ini memungkinkan organisasi untuk menilai efektivitas layanan EAP yang disediakan. Dengan melakukan pemantauan dan evaluasi secara teratur, organisasi dapat mengidentifikasi area yang membutuhkan penyesuaian

---

<sup>63</sup>Wawancara dengan Informan (Fahrin Himmatul Maghfiroh) melalui telpon, Kepala Bidang Finance di PT Berlian Promosindo), Pada 15 Maret 2024 Pukul 15.30 WIB

atau perbaikan untuk memastikan program EAP berjalan optimal dan memberikan manfaat maksimal bagi karyawan.

Evaluasi juga membantu mengukur sejauh mana program EAP berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, produktivitas, dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Melalui upaya pemantauan dan evaluasi yang konsisten, organisasi dapat terus menyempurnakan program EAP, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung bagi seluruh karyawan.<sup>64</sup> Hal ini selaras dengan apa yang di katakana Herman Yumanto

“Nah, menilai atau ngecek hasil kerja para karyawan itu penting banget lho. Soalnya, dari situ kita bisa lihat apakah perusahaan kita maju atau nggak. Selain itu, saat evaluasi karyawan itu, kami juga suka nanya-nanya gimana kabar mereka, ada keluhan atau masalah apa nggak terkait dengan hak-hak mereka sebagai karyawan. Intinya sih, kami pengen hubungan kami sama karyawan itu saling menguntungkan. Perusahaan senang, karyawan juga senang. Gitu lah pokoknya, saling bersinergi yang enak gitu.”<sup>65</sup>

Berikut adalah gambaran evaluasi perdivisi, mereka membahas terkait proses dan apa saja yang seharusnya mereka evaluasi agar lebih baik kedepannya. Evaluasi langsung di dampingin dengan HRD PT Berlian Promosindo

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>64</sup>Rakepa, “The Implementation of Employee Assistance Programme of the Department of Education: a case study of motheo district in the free state province.” Stellebosch University Sunsscholar, 2012, hlm 63.

<sup>65</sup>Wawancara dengan Informan (Herman Yunanto, HRD di PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 13.35 WIB

Gambar 3.3  
Evaluasi per-divisi



(Sumber : Aplikasi Whatsup<sup>66</sup> )

Kemudian mbak meyda sebagai karyawan bagian marketing juga angkat bicara terkait pentingnya evaluasi dan pengawasan karena dari evaluasi semua pihak bisa meng-intropeksi diri masing-masing untuk kemajuan perusahaan.

“Tentu, dengan adanya evaluasi kami bisa bertahan dan berkembang sampai sejauh ini. Selain juga karyawan bisa merasakan kenyamanan dari dampak evaluasi tersebut, perusahaan juga pasti dapat *impack* dari kinerja karyawan yang luar biasa”<sup>67</sup>

Adapun untuk evaluasi *employee assistance program* di PT Berlian Promosindo terdapat 2 evaluasi, hal ini menurut wawancara dengan HRD PT Berlian Promosindo

<sup>66</sup>Di kirim melalui pesan Whatsup oleh karyawan PT Berlian Promosindo, Fahrin Himmatul Maghfiroh, di kirim pada tanggal 23 April 2024 pukul 22.16 WIB

<sup>67</sup>Wawancara dengan Informan (Meyda, Karyawan bagian marketing PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 13.37 WIB

“Dalam upaya mengoptimalkan Employee Assistance Program (EAP) di PT Berlian Promosindo, perusahaan menerapkan tiga jenis evaluasi yang komprehensif, yaitu evaluasi proses untuk memastikan layanan EAP berjalan dengan efisien, evaluasi kepuasan melalui survei anonim untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan yang hal ini dilakukan saat evaluasi bulanan pada hari senin dengan media menuliskan apa yang karyawan rasakan di kertas tanpa memberikan nama, serta evaluasi dampak yang mengukur efektivitas EAP dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan dengan menganalisis data seperti tingkat absensi, turnover, kinerja, dan biaya perawatan kesehatan.”<sup>68</sup>

Dalam upaya memahami praktik pemantauan dan evaluasi pada Employee Assistance Program (EAP) di PT Berlian Promosindo, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan. Berdasarkan informasi yang diperoleh, diketahui bahwa proses pemantauan bersifat tentatif dan berkelanjutan, sementara evaluasi dilakukan dalam dua sesi utama.

Pertama, evaluasi awal bulan yang dilaksanakan setiap hari Senin. Pada sesi ini, HRD mengumpulkan data dan masukan dari konselor serta karyawan yang telah memanfaatkan layanan selama sebulan terakhir. Evaluasi ini berfokus pada mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan segera, seperti kendala dalam akses layanan atau isu-isu spesifik yang dihadapi karyawan.

Kedua, evaluasi menyeluruh karyawan yang dilakukan setiap tahun setelah kegiatan outing karyawan. Evaluasi tahunan ini lebih komprehensif dan melibatkan survei kepuasan serta analisis data terkait kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Hasil evaluasi ini menjadi

---

<sup>68</sup> Wawancara dengan Informan (Herman Yunanto, HRD di PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 13.40 WIB

dasar untuk merencanakan strategi pengembangan EAP di tahun berikutnya.

Dengan menggabungkan pemantauan yang konsisten dan evaluasi berkala, baik pada tingkat bulanan maupun tahunan, PT Berlian Promosindo berupaya memastikan *employee assistance program* mereka selalu responsif terhadap kebutuhan karyawan dan memberikan dampak positif bagi kesejahteraan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

### **B. Partisipasi terhadap *Employee Assistance Program***

Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah karyawan di PT Berlian Promosindo, terungkap sinyal positif yang kuat mengenai dukungan mereka terhadap *Employee Assistance Program* yang dijalankan perusahaan. Para karyawan merasa bahwa program ini bukan hanya memberikan manfaat bagi mereka sebagai karyawan, tetapi juga menguntungkan bagi perusahaan secara keseluruhan.

Salah seorang karyawan menjelaskan bahwa *Employee Assistance Program* membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Program ini menawarkan berbagai layanan seperti konseling, cara berkomunikasi terhadap penyelesaian masalah, dan sesi kesehatan mental yang memungkinkan karyawan untuk mengatasi masalah pribadi atau profesional yang mungkin mengganggu kinerja mereka. Dengan memiliki akses ke sumber daya ini, karyawan merasa lebih didukung dan dapat berkonsentrasi sepenuhnya pada tugas-tugas mereka.

Selain itu, beberapa karyawan menyoroti bahwa program seperti ini menunjukkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya.

Mereka merasa dihargai dan dipedulikan, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja mereka. Seorang karyawan lain juga mengungkapkan bahwa Employee Assistance Program menjadi salah satu faktor utama yang membuatnya memilih PT Berlian Promosindo sebagai tempat bekerja.

Memang, di PT Berlian Promosindo, kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan merupakan prioritas utama. Perusahaan menyadari bahwa untuk mencapai kesuksesan jangka panjang, mereka harus benar-benar memperhatikan kesejahteraan karyawan dari hulu hingga hilir. Dengan menawarkan program seperti Employee Assistance Program, perusahaan berharap dapat mempertahankan tenaga kerja yang termotivasi dan puas, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada produktivitas dan keuntungan yang lebih besar. Berikut penulis uraikan faktor-faktor suksesnya partisipasi dari karyawan PT Berlian Promosindo dalam berpartisipasi terhadap Employee Assistance Program berdasarkan observasi wawancara.

#### 1. Dukungan kuat dari karyawan

Berdasarkan wawancara dari Aifa Nafisa Setiawan pada tanggal 26 Februari pukul 10.16 WIB. Ia mengutarakan terkait dukungan karyawan PT Berlian Promosindo.

“Sebagai karyawan, saya sangat menghargai dan mendukung program-program yang diberikan oleh perusahaan untuk kesejahteraan kami. Misalnya, kami senang sekali dengan adanya *Employee Assistance Program* (EAP) yang menyediakan berbagai fasilitas bermanfaat bagi kami, salah satunya adalah kegiatan outing tahunan, yang membuat kami bisa refreshing dan mempererat hubungan antar karyawan. Selain itu, kami juga bisa berkonsultasi dengan psikolog perusahaan jika mengalami masalah, baik di tempat kerja maupun di kehidupan pribadi. Kami juga bisa mendapatkan pelayanan manajemen stres, yang sangat membantu menghadapi tekanan pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga menyediakan saluran untuk menyalurkan aspirasi dan keluhan kami. Hal ini membuat kami merasa dihargai dan diperhatikan oleh

manajemen. Kami juga sangat senang karena perusahaan memenuhi hak-hak kami, seperti jaminan kesehatan BPJS dan jaminan ketenagakerjaan yang tak kalah penting, kami juga diberikan reward berupa gaji yang dibayarkan tepat waktu. Ini membuat kami merasa dihargai atas kerja keras kami setiap harinya. Secara keseluruhan, kami benar-benar mengapresiasi semua upaya perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Ini membuat kami semakin termotivasi untuk bekerja keras demi kemajuan perusahaan.”<sup>69</sup>

Hal ini selaras dengan apa yang diucapkan Meyda, karyawan PT Berlian Promosindo bagian Marketing saat di wawancarai pada tanggal 26 Februari pukul 13.41 WIB. Ia mengatakan bahwa:

“Iya mas, alhamdulillahnya. Karyawan disini sangat antusias dan berpartisipasi terhadap program-program yang di gaungkan oleh perusahaan”<sup>70</sup>

Berdasarkan deskripsi tersebut, penulis memiliki tafsiran tersendiri mengenai dukungan kuat karyawan terhadap partisipasi Employee Assistance Program. Dari informasi yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa di PT Berlian Promosindo, dukungan terhadap program tersebut sangat didukung oleh para karyawan. Meskipun terdapat beragam motif yang mendorong mereka untuk mendukung program ini, namun tujuan utamanya tetap sama, yaitu ingin menjadikan perusahaan ini tetap maju dan berkembang. Beberapa karyawan mungkin termotivasi untuk memanfaatkan program ini demi mendapatkan bantuan dan dukungan yang dibutuhkan, baik dalam aspek profesional maupun personal.

Sementara karyawan lainnya mungkin melihat program ini sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja di

---

<sup>69</sup>Wawancara dengan Informan (Aifa Nafisa Setiawan), Divisi Operasional di PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 10.16 WIB

<sup>70</sup>Wawancara dengan Informan (Meyda, Karyawan bagian marketing PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 13.37 WIB

lingkungan perusahaan. Terlepas dari perbedaan latar belakang dan motivasi individual, para karyawan PT Berlian Promosindo secara keseluruhan menunjukkan komitmen yang kuat untuk mendukung keberlangsungan dan keefektifan program Employee Assistance ini. Hal ini mengindikasikan adanya pemahaman yang baik di antara mereka akan manfaat jangka panjang yang dapat diperoleh, baik bagi diri sendiri maupun bagi kemajuan perusahaan secara keseluruhan.

## 2. Manfaat bagi karyawan

Employee Assistance Program tentu menjadi suatu program yang sangat bermanfaat bagi karyawan hal itu di yakini juga oleh HRD PT Berlian Promosindo, Herman Yumanto.

“Tentu sangat bermanfaat mas, kita tau sendiri karyawan itu senang atau merasa di perhatikan juga gitu mas. Ya karena setiap karyawan juga pasti mempunyai masalah yang berbeda-beda, mas.”<sup>71</sup>

Kemudian statement ini juga di kuatkan oleh karyawan PT Berlian Promosindo, mengenai manfaat yang di dapat ketika setelah mendapatkan salah satu dari Employee Assistance Program seperti reward dan outing.

“Sangat bermanfaat mas, jadi orang itu benar-benar menyeimbangkan pekerjaannya dengan baik. Menurut saya, kami melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati dan penuh semangat, sehingga bisa meminimalkan kesalahan yang terjadi. Hal itu disebabkan karena dia sedang dalam kondisi mood yang bagus, tidak merasa tertekan atau terbebani saat bekerja.”<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup>Wawancara dengan Informan (Herman Yunanto, HRD di PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 13.38 WIB

<sup>72</sup>Wawancara dengan Informan (Aifa Nafisa Setiawan), Divisi Operasional di PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 10.19 WIB

Hal ini juga di amini karyawan PT Berlian Promosindo yang lain, Meyda. Ia percaya bahwa dengan adanya program ini perusahaan bisa *grow up*.

“Tentu bermanfaat dong mas, kita juga senang kalo di perhatikan itu”<sup>73</sup>

Penulis menspesifisikan manfaat Employee Assistance Program bagi karyawan PT Berlian Promosindo menjadi beberapa bagian seperti:

a. Rasa di hargai

Di PT Berlian Promosindo, karyawan merasa dihargai melalui pemberian bonus dan kenaikan gaji bagi karyawan berprestasi berdasarkan sistem penilaian kinerja yang transparan. Perusahaan juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri, yang tidak hanya meningkatkan kompetensi mereka, namun juga membuat karyawan merasa potensinya dihargai.

Bentuk penghargaan lainnya adalah apresiasi publik, seperti pemberian penghargaan "Karyawan Terbaik" setiap tahun yang dipublikasikan melalui saluran komunikasi internal perusahaan. Berbagai inisiatif ini membuat karyawan merasa bahwa kontribusi dan kinerjanya benar-benar dihargai, sehingga mereka terdorong untuk terus memberikan yang terbaik bagi perusahaan.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup>Wawancara dengan Informan (Meyda, Karyawan bagian marketing PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 13.37 WIB

<sup>74</sup> Hasil Wawancara dengan Informan (Aifa Nafisa Setiawan), Divisi Operasional di PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 10.23 WIB

b. Kesejahteraan karyawan

PT Berlian Promosindo sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Perusahaan menyediakan paket remunerasi yang kompetitif, termasuk gaji yang sesuai dengan standar industri serta tunjangan dan fasilitas yang memadai. Selain itu, perusahaan juga memberikan berbagai program kesejahteraan, seperti asuransi kesehatan, ketenagakerjaan, pelayanan psikologis dll.

Untuk mendukung kepuasan kerja karyawan, PT Berlian Promosindo memberikan cuti yang fleksibel dan kesempatan bagi karyawan untuk menghadiri kegiatan keluarga. Perusahaan juga memfasilitasi kegiatan gathering dan outbound secara rutin untuk membangun kebersamaan dan meningkatkan motivasi karyawan.

Secara keseluruhan, komitmen PT Berlian Promosindo dalam menjaga kesejahteraan karyawan telah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk berkinerja tinggi.<sup>75</sup>

Dari deskripsi yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis dapat menyimpulkan bahwa program ini memberikan banyak manfaat bagi para karyawan di perusahaan tersebut. Dengan adanya program ini, para karyawan merasa sangat diperhatikan dan didukung oleh perusahaan. Mereka melihat program ini sebagai

---

<sup>75</sup> Hasil Wawancara dengan Informan (Meyda, Karyawan bagian marketing PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 13.41 WIB

bentuk apresiasi dan komitmen perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Karena merasakan manfaat yang nyata dari program ini, para karyawan pun sangat antusias dan berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan. Mereka menyadari bahwa program ini tidak hanya menguntungkan diri mereka sendiri, tetapi juga dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis bagi semua pihak.

Oleh karena itu, partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam program ini menjadi sangat tinggi, sebagai wujud apresiasi mereka terhadap upaya perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan karyawan.

### **C. Dampak EAP terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, penerapan Employee Assistance Program (EAP) di PT Berlian Promosindo terbukti cukup menguntungkan bagi para karyawannya. Dampak positif yang terlihat adalah peningkatan kepuasan kerja di kalangan karyawan. Hal ini disebabkan karena melalui program EAP tersebut, para karyawan merasa bahwa mereka benar-benar dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. Mereka tidak hanya mendapatkan kompensasi yang sesuai, namun juga merasakan adanya jaminan kesejahteraan dan pemenuhan hak-hak mereka sebagai karyawan.

Dengan adanya rasa aman, nyaman, dan dihargai tersebut, karyawan menjadi lebih bersemangat dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka di perusahaan. Produktivitas pun meningkat, seiring dengan tingginya tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Bagi PT Berlian Promosindo

sendiri, penerapan EAP ini dianggap sebagai investasi yang cukup menguntungkan. Selain mampu meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan, program ini juga berkontribusi dalam menjaga reputasi perusahaan di mata publik sebagai tempat kerja yang memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberadaan Employee Assistance Program di PT Berlian Promosindo memberikan manfaat ganda, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri. Hal ini semakin menegaskan pentingnya peran program-program kesejahteraan karyawan dalam mendukung keberlanjutan bisnis suatu perusahaan. Berikut beberapa dampak Employee Assistance Program terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan observasi wawancara

1. Mengurangi stress dan meningkatkan kesehatan mental

Employee assistance program yang di terapkan cukup berdampak dalam mengurangi stress karyawan hal ini seperti di katakana oleh Meyda, karyawan PT Berlian Promosindo

“Employee Assistance Program memang sangat berdampak buat ngurangi beban kerja, stress kerja mas. Terlepas dalam itu minimal adanya program ini juga bisa meningkatkan kesehatan mental pekerja disini”<sup>76</sup>

Penulis menafsirkan bahwa adanya 2 dampak tersebut adalah bagian dari karyawan merasa puas bekerja di PT Berlian Promosindo.

Hal itu dapat disimpulkan Employee Assistance Program membantu tingkat kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Karyawan lain seperti Aifa Nafisa Setiawan juga mengutarakan pendapatnya

---

<sup>76</sup>Wawancara dengan Informan (Meyda, Karyawan bagian marketing PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 13.41 WIB

“Jangankan orang lain mas, saya sendiri merasakan manfaat dari *Employee Assistance Program* (EAP) ini, Mas. Program ini lumayan membantu buat meredakan pikiran yang penat setelah bekerja terus-menerus. Apalagi di kantor saya, EAP ini menawarkan program outing gratis ke tempat-tempat wisata seru gitu. Bukan cuma itu, kita juga dikasih uang saku selama outing, jadi bisa lebih santai dan menikmati liburan singkat itu. Hal seperti ini jelas bikin rasa bosan bekerja hilang, Mas. Soalnya orang bekerja itu pasti ada masanya capek dan bosan dengan rutinitas yang itu-itu saja kan? Nah, dengan adanya program-program seru seperti outing dari EAP, itu jadi semacam penyegaran buat kita para karyawan. Jadi, setelah outing, kita bisa kembali bekerja dengan semangat baru. Selain itu, EAP juga menyediakan layanan konseling kalau kita memang lagi ada masalah pribadi yang membebani pikiran. Dengan mengonsultasikan masalah itu ke konselor, kita jadi lebih lega dan bisa lebih fokus dalam bekerja. Makanya EAP ini benar-bener bermanfaat banget buat mencegah burnout dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.”<sup>77</sup>

## 2. Meningkatkan produktivitas dan kinerja

Berdasarkan wawancara dengan HRD PT Berlian Promosindo, mengenai dampak dari *Employee Assistance Program* terhadap kepuasan kerja karyawan, ia mengatakan bahwa

“Ya memang kita melihatnya dari keseluruhan pasti ada dampak dari segi produktivitas dan kinerja karyawan ya mas. Setiap karyawan pasti mempunyai problem yang berbeda-beda, dan penyelesaiannya juga dengan cara pendekatan yang beda-beda. Namun sejauh ini, InsyaAllah dengan manfaat *Employee Assistance Program* dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Berlian Promosindo”<sup>78</sup>

Hal ini dikuatkan ketika wawancara dengan beberapa karyawan PT Berlian Promosindo, bahwa mereka juga mengatakan puas kerja di PT Berlian Promosindo dengan berbagai fasilitas dan *Employee Assistance Program* yang di terapkan.

---

<sup>77</sup>Wawancara dengan Informan (Aifa Nafisa Setiawan), Divisi Operasional di PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 10.21 WIB

<sup>78</sup>Wawancara dengan Informan (Herman Yunanto, HRD di PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 13.38 WIB

“Iya mas, tentu saya bangga dan puas ketika bisa menjadi bagian dari PT Berlian Promosindo”<sup>79</sup>

“Ya, perasaannya senang mas, bisa kerja disini”<sup>80</sup>

### 3. Mengurangi Absensi dan Resaign

PT Berlian Promosindo mencatat penurunan signifikan dalam tingkat absensi dan resign karyawan setelah mengimplementasikan Employee Assistance Program secara efektif. Dengan adanya akses terhadap layanan konseling dan sumber daya yang membantu mengatasi masalah pribadi maupun pekerjaan melalui konselor, karyawan merasa lebih tenang, termotivasi, dan memiliki keterikatan yang lebih kuat dengan perusahaan. Hal ini tercermin dari menurunnya tingkat absensi secara signifikan yang mencerminkan peningkatan produktivitas, serta penurunan jumlah karyawan yang resign karena merasa lebih dihargai dan didukung dalam kesejahteraan mereka. Hal ini seperti di ungkapkan salah satu karyawan PT Berlian Promosindo

“Ya, ngapain mau resign mas. Kerja disini itu zona nyaman banget. Selain hak karyawan yang terjamin, gaji juga belum pernah telat”<sup>81</sup>

Pendapat tersebut dikuatkan dengan HRD PT Berlian Promosindo, beliau juga menyampaikan pendapat yang sama

“Ya untuk 3 tahun terakhir ini Alhamdulillah mas, karyawan lebih dispilin lagi dalam bekerja, ia juga bisa memenuhi target terutama dalam

---

<sup>79</sup>Wawancara dengan Informan (Aifa Nafisa Setiawan), Divisi Operasional di PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 10.22 WIB

<sup>80</sup>Wawancara dengan Informan (Meyda, Karyawan bagian marketing PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 13.43 WIB

<sup>81</sup>Wawancara dengan Informan (Meyda, Karyawan bagian marketing PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 13.46 WIB

tim marketing selain itu juga jarang saya temui karyawan yang bolos atau izin tanpa ada alasan yang jelas”<sup>82</sup>

Dari beberapa pernyataan yang disampaikan para karyawan, penulis dapat mendeskripsikan bahwa di PT Berlian Promosindo, program Employee Assistance Program (EAP) terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja mereka. Peralnya, sebelum diterapkannya EAP, banyak keluhan dan permasalahan yang dirasakan oleh para karyawan yang membuat tingkat kepuasan kerja mereka menurun.

Misalnya saja, ada beberapa karyawan yang mengeluhkan soal beban kerja yang berlebihan atau over work. Terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sangat terbatas membuat mereka kerap kali merasa stres dan jenuh.

Selain over work, banyak juga karyawan yang mengeluhkan masalah stres kerja. Entah itu karena tekanan dari atasan, konflik dengan rekan kerja, atau tuntutan target yang terlalu tinggi. Stres kerja ini jelas sangat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Namun, semua keluhan dan permasalahan tersebut dapat diatasi setelah PT Berlian Promosindo menerapkan program EAP. Dengan adanya layanan konseling, pelatihan manajemen stres, hingga fasilitas outing dan rekreasi, rasa puas para karyawan dalam bekerja pun meningkat signifikan. Mereka jadi lebih termotivasi dan betah dalam menjalankan rutinitas di kantor.

---

<sup>82</sup> Wawancara dengan Informan (Herman Yunanto, HRD di PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 13.50 WIB

#### D. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi *Employee Assistance Program*

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan dapat diketahui bahwa implementasi *Employee Assistance Program* di PT Berlian Promosindo dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan terdapat faktor pendukung dan penghambatnya. Untuk faktor pendukungnya yakni:

##### 1. Sumber Daya Manusia yang profesional.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Bapak Herman Yumanto, sebagai HRD PT Berlian Promosindo sebagai berikut:

“Jadi gini, yang paling penting dan jadi faktor pendukung buat program pengawasan ini bisa jalan lancar tuh SDM-nya. SDM atau sumber daya manusianya harus bagus dan profesional lah.. Nah, SDM yang profesional itu artinya mereka bisa diandalkan dalam ngerjain tugas-tugasnya. Mereka paham betul apa yang harus dikerjakan dan gimana cara ngerjainnya dengan benar. Gak asal-asalan gitu lho”<sup>83</sup>

Sumber Daya Manusia yang profesional menjadi faktor pendukung implementasi *employee assistance program* dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Berlian Promosindo, karena dengan adanya SDM yang profesional sehingga dapat melakukan tugas dan tanggungjawab secara baik. Adapun untuk faktor penghambatnya antara lain:

##### 2. Keterbatasan sumber daya manusia

Bapak Herman Yumanto, sebagai HRD PT Berlian Promosindo Daerah Istimewa Yogyakarta menyampaikan, bahwa:

“Faktor penghambat saya kira yang pertama itu kita keterbatasan SDM mas, dan ini saya kira bisa diatasi dengan melakukan pelatihan ya”

Memang diakui bahwa keterbatasan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi. Namun,

---

<sup>83</sup>Wawancara dengan Informan (Herman Yunanto, HRD di PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 13.40 WIB

masalah ini bisa diatasi dengan mengadakan program pelatihan atau training khusus untuk SDM yang ada. Program ini punya tujuan untuk terus mengembangkan kemampuan individu para SDM dalam hal pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. Jadi melalui pelatihan ini, SDM mendapatkan ilmu dan pemahaman baru terkait bidang pekerjaan mereka. Pengetahuan yang dimiliki pun akan semakin bertambah dan terus diperbaharui dengan informasi terkini. Dengan begitu, SDM bisa mengikuti perkembangan zaman dan tidak tertinggal.

Tidak hanya pengetahuan saja, pelatihan ini juga diharapkan bisa meningkatkan keterampilan para SDM. Misalnya dalam mengoperasikan peralatan kerja terbaru, menguasai teknik marketing baru, atau meningkatkan kemampuan menganalisis data. Jadi mereka semakin terampil dan mahir dalam melaksanakan tugas-tugas di lapangan.

### 3. Minimnya anggaran

Bapak Herman Yumanto, sebagai HRD PT Berlian Promosindo Daerah Istimewa Yogyakarta menyampaikan:

“Iya itu mas, faktor penghambatnya itu adalah kita melakukan Employee Assistance Programkan juga menyesuaikan anggaran semakin profit perusahaan tentu itu akan juga berdampak baik buat karyawan, ya contoh kayak kemarin semua karyawan dan istri atau anaknya kami ajak outing ke Bali 3 hari 2 malam, dan itu gratis”<sup>84</sup>

Minimnya anggaran yang tersedia saat ini bisa diatasi dengan mengajukan usulan penambahan anggaran kepada pihak yang berwenang. Buatlah proposal yang rinci mencakup pos-pos anggaran

---

<sup>84</sup>Wawancara dengan Informan (Herman Yunanto, HRD di PT Berlian Promosindo), Pada 26 Februari 2024 Pukul 13.44 WIB

yang perlu ditambah, jumlah nominalnya, serta alasan yang kuat mengapa anggaran perlu ditingkatkan. Jelaskan manfaat dari penambahan anggaran tersebut secara logis dan masuk akal. Jika proposal diajukan dengan baik dan alasannya dianggap relevan, besar kemungkinan pihak berwenang akan mempertimbangkan untuk menambah anggaran sesuai kebutuhan.

