

# HR

## COMMUNICATION SKILLS



By Rudy C Tarumingkeng

Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Guru Besar Manajemen, NUP: 9903252922

Rektor, Universitas Cenderawasih, Papua (1978-1988)

Rektor, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta (1991-2000)

Ketua Dewan Guru Besar IPB-University, Bogor (2005-2006)

Ketua Senat Akademik IBM-ASMI, Jakarta

© RUDYCT e-PRESS

[rudymt75@gmail.com](mailto:rudymt75@gmail.com)

Bogor, Indonesia

2 Agustus 2025

## **Communication Skills perspektif Human Resources (HRM)**

Berikut penjelasan akademik tentang *Communication Skills* dari perspektif **Human Resources (HRM)** sebagaimana diuraikan dalam artikel di MBASchool:

---

### **1. Definisi Komunikasi dalam HRM**

Komunikasi dalam konteks HR adalah metode interaksi untuk menyampaikan kebutuhan, rencana, kinerja, dan lainnya antar karyawan, mitra, atau pelanggan. Meliputi komunikasi verbal, tulisan, mendengarkan, bahasa tubuh, dan visual([MBA Skool](#)).

---

### **2. Mengapa Komunikasi Itu Penting di Bisnis & HR**

Tanpa komunikasi efektif sulit memahami atau mengevaluasi proses bisnis, kebutuhan, kinerja, dan perbaikan.

Komunikasi yang menyeluruh diperlukan antara semua pihak: karyawan, vendor, mitra, maupun pelanggan([MBA Skool](#), [STU](#)).

---

### **3. Komponen Keterampilan Komunikasi yang Efektif**

HR harus membangun dan mengasah kemampuan, terutama:

**Tulisan yang jelas** (email, memo, kebijakan)

**Kemampuan mendengar & memahami** (active listening)

**Berbicara yang lugas dan terstruktur**

**Bahasa tubuh positif**

**Penciptaan konten berpikir jelas**

**Memberi umpan balik secara rutin**([MBA Skool](#))

---

#### **4. Jenis Komunikasi di Organisasi (Klasifikasi)**

Berdasarkan hubungan: **Formal vs. Informal**

Berdasarkan arus: **Horizontal, Vertical, dan Diagonal**

Berdasarkan bentuk: **Verbal, Tulisan, Body language**([MBA Skool](#))

---

#### **5. Hambatan yang Umum Terjadi dalam Komunikasi HR**

HR sering menghadapi hambatan seperti:

**Semantik:** istilah yang tidak jelas, konteks yang salah

**Psikologis:** kurang percaya diri, perhatian rendah

**Organisasional:** kebijakan dan regulasi yang rumit

**Manajerial:** konflik antar personal antara atasan dan bawahan([MBA Skool](#))

---

#### **6. Konteks HR—Dua Arah Komunikasi & Praktik Organisasi**

HR bukan hanya menyampaikan kebijakan dari atas ke bawahan, tetapi juga menerima masukan dari bawahan untuk memperbaiki program HR dan menciptakan partisipasi karyawan. Komunikasi menjadi pilar dalam proses onboarding, evaluasi kinerja, kebijakan, dan pengelolaan organisasi remote/hybrid([STU](#)).

Praktik HR yang efektif meliputi:

**Rencana komunikasi strategis:** menyusun saluran, konten, kejelasan

**Kanal dua-arah:** dialog informal dan forum feedback

**Pemanfaatan teknologi:** platform digital, HR analytics untuk menyampaikan insight

**Dokumen yang mudah diakses dan dipahami**([Reddit](#))

---

## **7. Komunikasi sebagai Dasar Strategi HR dan Kepemimpinan**

HR modern telah bergerak dari fungsi administratif ke fungsi strategis, di mana:

Pemimpin HR menyampaikan insight People Analytics ke manajemen puncak secara jelas

Komunikasi digunakan untuk membina budaya perusahaan, menjelaskan strategi, dan menyukseskan perubahan organisasi

Hubungan lintas departemen, mitigasi risiko, dan kepatuhan hukum (misalnya kebijakan EEO) sangat bergantung pada komunikasi yang efektif([UWF Online](#), [Southeastern Oklahoma State University](#), [STU](#))

---

## **8. Ilustrasi Kasus Naratif (Untuk Pengajaran)**

Bayangkan HR di sebuah perusahaan yang hendak menerapkan kebijakan WFH permanen:

HR menyusun *written memo* dan video penjelasan (komunikasi tulisan & visual).

HR mengadakan sesi tanya-jawab secara daring (two-way communication).

Feedback dikumpulkan melalui survei anonim (listening & empathetic understanding).

HR menggunakan hasil survei untuk membuat FAQ dan panduan internal (akses mudah, bahasa jelas).

Pelaksanaannya dipantau melalui aplikasi, dan hasilnya dikomunikasikan kepada manajemen senior dan karyawan (people analytics + komunikasi strategis).

Ini mencerminkan penerapan praktik komunikasi HR yang efektif dalam rangka membangun kepercayaan, klarifikasi, pengambilan keputusan, serta menjamin partisipasi dan kepuasan karyawan.

---

## 9. Rangkuman Konsep (Tabel Naratif)

| Aspek             | Praktik Utama                                     | Tujuan / Manfaat                          |
|-------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| Bentuk Komunikasi | Verbal, tulisan, body language                    | Memastikan pesan diterima sesuai konteks  |
| Arah Komunikasi   | Top-down dan bottom-up                            | Keterlibatan dan pemahaman dua arah       |
| Hambatan          | Semantik, psikologis, organisasi, manajerial      | Diketahui dan bisa diatasi                |
| Teknologi         | Video, chat, aplikasi HR, platform digital        | Efisiensi dan keterbukaan data            |
| Strategi HR       | Komunikasi strategis, analytics, cross-functional | Kepemimpinan HR sebagai partner strategis |

---

## Kesimpulan

*Keterampilan komunikasi* adalah fondasi bagi peran HR yang efektif dan strategis. Tidak hanya soal menyampaikan kebijakan, tetapi menciptakan dialog, mengatasi hambatan, membangun kepercayaan, serta menerjemahkan data menjadi kebijakan yang memperkuat budaya dan daya saing organisasi. Dengan peningkatan digitalisasi kerja (seperti remote dan hybrid), komunikasi yang efektif merupakan prasyarat agar HR tetap relevan dan berpengaruh.

Berikut **penjelasan lanjutan dan elaboratif** mengenai *Communication Skills* dalam konteks **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**,

dilengkapi dengan pendekatan naratif, studi kasus, dan relevansi dengan era digital:

---

## **Communication Skills dalam MSDM – Perspektif Akademik dan Praktis**

### **A. Pengertian Keterampilan Komunikasi (Communication Skills)**

Keterampilan komunikasi merujuk pada **kemampuan individu dalam menyampaikan dan menerima pesan secara efektif** dalam berbagai bentuk—baik verbal (lisan), nonverbal (gestur, ekspresi wajah), maupun tulisan. Dalam dunia HR dan manajemen, komunikasi tidak hanya bertujuan menyampaikan informasi, tetapi juga **membangun hubungan, menciptakan kejelasan, dan mengurangi konflik**.

---

### **B. Komponen-Komponen Kunci dalam Communication Skills**

#### **Komunikasi Verbal:**

Public speaking, briefing, presentasi.

HR: menyampaikan kebijakan, menyelenggarakan pelatihan, wawancara kerja.

#### **Komunikasi Nonverbal:**

Ekspresi wajah, postur tubuh, kontak mata.

Dalam HR: digunakan saat coaching atau evaluasi kinerja untuk membaca emosi.

#### **Komunikasi Tertulis:**

Email, memo, laporan kebijakan, SOP.

HR wajib menyusun dokumen yang ringkas namun informatif.

#### **Active Listening:**

Mendengar secara empatik dan penuh perhatian.

Dalam manajemen konflik atau sesi konseling karyawan.

### **Empati dan Kejelasan Pesan:**

Pesan harus jelas, tidak multitafsir, serta mempertimbangkan latar belakang audiens.

---

### **C. Peran Keterampilan Komunikasi dalam Praktik HR**

| <b>Fungsi HR</b>        | <b>Peran Komunikasi</b>                           |
|-------------------------|---------------------------------------------------|
| Rekrutmen & Seleksi     | Melakukan wawancara yang objektif dan interaktif. |
| Onboarding & Orientasi  | Menjelaskan nilai dan budaya perusahaan.          |
| Penilaian Kinerja       | Memberikan umpan balik yang membangun.            |
| Resolusi Konflik        | Fasilitasi dialog terbuka antar karyawan.         |
| Pengembangan Organisasi | Menyampaikan visi dan arah perubahan organisasi.  |

---

### **D. Narasi Kasus Nyata:**

**PT DigitalInovasi Indonesia** ingin mengimplementasikan sistem kerja hybrid pasca-pandemi.

HR menyusun memo kebijakan dan video pendek mengenai hybrid work.

Diadakan *town hall meeting* untuk menjelaskan detail dan menjawab kekhawatiran.

Karyawan diberi akses ke portal intranet untuk membaca ulang panduan.

Diadakan polling untuk mengevaluasi efektivitas komunikasi.

Hasil menunjukkan bahwa 87% karyawan merasa "jelas dan dipahami".

➡ Ini menunjukkan bahwa komunikasi yang **terstruktur, dua arah, dan multi-format** sangat krusial dalam menghadirkan kebijakan yang *diterima* karyawan.

---

### E. Komunikasi di Era Digital:

Perubahan teknologi mengharuskan HR dan manajer membekali diri dengan **keterampilan komunikasi digital**, seperti:

Menggunakan platform kolaboratif (Slack, Teams, Zoom)

Menyampaikan data melalui dashboard interaktif

Menyusun komunikasi persuasif via media sosial internal (Yammer, Trello)

➡ Di sinilah *AI dan NLP* mulai masuk:

AI dapat membantu HR menyusun notifikasi kebijakan secara otomatis.

NLP dapat menganalisis sentimen komunikasi karyawan melalui chatbot.

---

### F. Kesalahan Umum dalam Komunikasi HR

**Komunikasi sepihak:** hanya top-down tanpa ruang umpan balik.

**Bahasa terlalu teknis:** tidak semua audiens memahami istilah HR.

**Kurangnya dokumentasi:** komunikasi tidak tercatat, sehingga memicu disinformasi.

**Mengabaikan emosi karyawan:** terlalu formal hingga terasa dingin dan tidak empatik.

---

### G. Mengembangkan Soft Skills Komunikasi untuk HR di Era Disrupsi

Keterampilan komunikasi bukan bawaan lahir, melainkan dapat dikembangkan melalui:

**Pelatihan soft skills berkala** (misalnya: assertiveness training, empathy workshops).

**Simulasi komunikasi konflik** dalam pelatihan manajerial.

**Program mentoring** antara senior dan junior untuk berbagi gaya komunikasi efektif.

---

#### H. Refleksi Diskusi Kelas:

*“Seorang manajer HR bukan sekadar penyampai kebijakan. Ia adalah jembatan strategis antara visi organisasi dan realitas karyawan.”*

Diskusikan:

Bagaimana Anda akan mengatasi *silent resistance* terhadap kebijakan baru?

Sejauh mana komunikasi HR Anda bersifat dua arah?

---

#### I. Glosarium Singkat

| Istilah                 | Definisi Singkat                                        |
|-------------------------|---------------------------------------------------------|
| Active Listening        | Teknik mendengarkan dengan penuh perhatian dan empati.  |
| Verbal Communication    | Komunikasi yang disampaikan secara lisan.               |
| Nonverbal Communication | Komunikasi melalui ekspresi, gerakan, dan bahasa tubuh. |
| Internal Communication  | Komunikasi antar elemen dalam organisasi.               |
| Communication Strategy  | Rencana sistematis untuk menyampaikan pesan organisasi. |

---

#### J. Penutup

Dalam dunia bisnis yang terus berubah, *keterampilan komunikasi* bukan sekadar alat teknis, tetapi merupakan **aset strategis** dalam membangun kepercayaan, menyelaraskan strategi, dan menciptakan budaya organisasi yang sehat. Setiap pemimpin dan profesional HR harus melihat komunikasi bukan hanya sebagai tugas administratif, tetapi **fondasi dari kepemimpinan transformatif**.

---

Berikut adalah  **Template Audit Komunikasi Organisasi**, yang dapat digunakan oleh tim HR atau manajemen untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi sistem komunikasi internal organisasi. Template ini disusun dalam format tabel reflektif dan analitis, serta bisa dikembangkan sebagai instrumen survei atau diskusi kelompok kerja.

---

 **TEMPLATE AUDIT KOMUNIKASI ORGANISASI**

**I. Identitas Audit**

| Komponen                     | Deskripsi                                                      |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| Nama Organisasi              | [Isi di sini]                                                  |
| Tanggal Audit                | [Isi di sini]                                                  |
| Unit/Departemen yang Diaudit | [HR / Marketing / Operasional / Semua Divisi]                  |
| Tim Pelaksana Audit          | [Nama, jabatan, dan tim pelaksana]                             |
| Tujuan Audit                 | Mengevaluasi efektivitas sistem komunikasi internal organisasi |

---

**II. Dimensi-Dimensi Audit**

| Area Evaluasi                 | Pertanyaan Reflektif / Indikator                                    | Skor (1–5) | Catatan / Tindakan Lanjutan |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------------|
| 1. Struktur Komunikasi Formal | Apakah alur komunikasi organisasi terdokumentasi dengan baik?       |            |                             |
| 2. Komunikasi Top-Down        | Apakah manajemen menyampaikan keputusan dengan jelas dan konsisten? |            |                             |

| <b>Area Evaluasi</b>                         | <b>Pertanyaan Reflektif / Indikator</b>                                | <b>Skor (1–5)</b> | <b>Catatan / Tindakan Lanjutan</b> |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------|
| <b>3. Komunikasi Bottom-Up</b>               | Apakah ada saluran efektif bagi karyawan menyuarakan pendapat?         |                   |                                    |
| <b>4. Kejelasan Pesan</b>                    | Apakah pesan yang disampaikan mudah dipahami oleh semua pihak?         |                   |                                    |
| <b>5. Media dan Teknologi yang Digunakan</b> | Apakah alat komunikasi (email, chat, app HR) dimanfaatkan optimal?     |                   |                                    |
| <b>6. Frekuensi Komunikasi</b>               | Apakah komunikasi dilakukan secara rutin dan tepat waktu?              |                   |                                    |
| <b>7. Respon dan Tindak Lanjut</b>           | Apakah setiap pesan mendapatkan respons yang sesuai?                   |                   |                                    |
| <b>8. Keterlibatan Karyawan</b>              | Apakah karyawan merasa terlibat melalui komunikasi yang terbuka?       |                   |                                    |
| <b>9. Keberagaman dan Inklusivitas</b>       | Apakah komunikasi mempertimbangkan bahasa, budaya, dan latar belakang? |                   |                                    |
| <b>10. Penanganan Konflik Komunikasi</b>     | Apakah konflik akibat miskomunikasi ditangani secara sistematis?       |                   |                                    |

---

### **III. Analisis SWOT Komunikasi**

**Strengths (Kekuatan)**

- [Contoh: SOP komunikasi jelas]

**Weaknesses (Kelemahan)**

- [Contoh: Feedback lambat]

**Opportunities (Peluang)**

- [Contoh: Inovasi teknologi]

**Threats (Ancaman)**

- [Contoh: Distraksi informasi]

---

**IV. Rencana Aksi Perbaikan (Communication Improvement Plan)**

| <b>Masalah yang Ditemukan</b>        | <b>Solusi yang Diusulkan</b>          | <b>PIC / Tim Terkait</b> | <b>Target Waktu</b> |
|--------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|---------------------|
| Misalignment antara manajer dan staf | Workshop komunikasi lintas departemen | HR & Komunikasi          | 30 hari             |
| Kurangnya feedback dari karyawan     | Buat kanal feedback online anonim     | HR & IT                  | 2 minggu            |

---

**V. Refleksi dan Penutup**

Apa pelajaran utama dari audit ini?

Apakah komunikasi saat ini mendukung budaya organisasi?

Seberapa strategis komunikasi dalam mendukung misi & perubahan organisasi?

---

 **Catatan Tambahan:**

Template ini bisa diubah menjadi **Google Form** untuk survei, atau lembar kerja Excel untuk scoring.

Dapat disesuaikan untuk organisasi sekolah, LSM, startup, atau perusahaan besar.

---

Berikut saya sajikan  **Simulasi Wawancara Karyawan Berbasis NLP (Natural Language Processing)** dalam konteks *Human Resource Management* modern. Simulasi ini memadukan pendekatan tradisional wawancara dengan teknologi NLP untuk menggali *insight* perilaku, motivasi, dan potensi karyawan secara lebih akurat.

---

### **Tujuan Simulasi:**

Mengasah keterampilan HR dalam menggunakan teknik wawancara yang didukung NLP.

Mengintegrasikan analisis bahasa alami (natural language) untuk memetakan *soft skills*, nilai personal, dan fit budaya.

Menyimulasikan penggunaan **AI/NLP tools** seperti chatbot atau *text sentiment analyzer* dalam proses rekrutmen dan retensi karyawan.

---

### **Setting Simulasi**

**Perusahaan:** PT Teknologi Muda Berkarya

**Posisi yang diwawancarai:** *Digital Marketing Analyst*

**Platform:** Hybrid (wawancara video + analisis NLP dari teks transkrip)

**Wawancara dilakukan oleh:** HR Specialist + AI Interview Bot

---

### **SKENARIO SIMULASI WAWANCARA**

#### **Fase 1 – Ice Breaking (Human-Led)**

**HR:**

“Selamat datang, Bapak/Ibu. Sebelum kita mulai, boleh ceritakan sedikit tentang latar belakang Bapak/Ibu dan apa motivasi utama melamar di posisi ini?”

**Respon Kandidat (Teks Simulasi):**

“Saya menyukai pekerjaan yang menantang dan cepat berubah. Di

posisi ini saya berharap bisa berkembang dan berkontribusi untuk meningkatkan performa digital perusahaan.”

 **NLP Analysis (oleh AI):**

**Sentimen:** Positif

**Keyword extraction:** "menantang", "berkembang", "kontribusi"

**Possible personality traits (Big 5):** Openness & Conscientiousness tinggi

**Cultural fit:** Sangat cocok dengan budaya startup yang dinamis

---

◆ **Fase 2 – Behavioral Interview + NLP**

**HR:**

“Ceritakan saat Anda harus menghadapi konflik dalam tim. Apa tindakan Anda dan apa hasilnya?”

**Kandidat:**

“Waktu proyek kampanye digital, saya dan rekan beda pendapat soal konten visual. Saya memutuskan mengadakan diskusi terbuka agar semua pihak menyampaikan argumennya. Akhirnya, kami sepakat untuk A/B testing dua versi.”

 **NLP Processing Outcome:**

**Entity Recognition:** “kampanye digital”, “konten visual”, “A/B testing”

**Behavioral Indicator:** Kemampuan menyelesaikan konflik + kolaboratif

**Action-verbs detected:** “mengadakan diskusi”, “menyampaikan argumen”, “sepakat”

**Kompetensi yang Terlihat:** Problem solving, kepemimpinan partisipatif, data-informed decision-making

---

◆ **Fase 3 – Motivation Analysis (AI-Led Follow-up)**

**AI Interview Bot:**

“Bagaimana Anda melihat diri Anda 3 tahun dari sekarang?”

**Kandidat:**

“Saya ingin menjadi ahli strategi digital yang bisa memimpin kampanye lintas platform dan memahami perilaku konsumen lebih dalam.”

 **NLP Summary:**

**Vision orientation:** Jangka menengah

**Future-oriented lexicon:** "3 tahun", "memimpin", "memahami lebih dalam"

**Language complexity:** Tinggi, mencerminkan kemampuan reflektif dan rencana jelas

**Rekomendasi sistem:** Cocok untuk jalur pengembangan *Leadership Track*

---

 **Output Sistem Berbasis NLP (Untuk HR)**

| Dimensi Analisis     | Skor AI<br>(1-5) | Insight NLP                                                  |
|----------------------|------------------|--------------------------------------------------------------|
| Sentimen Komunikasi  | 5                | Stabil, positif, konstruktif                                 |
| Kecocokan Budaya     | 4                | Cocok untuk lingkungan agile dan kolaboratif                 |
| Gaya Komunikasi      | 5                | Artikulatif dan reflektif                                    |
| Kesiapan Teknis      | 4                | Familiar dengan istilah digital marketing & A/B Testing      |
| Potensi Pengembangan | 5                | Menyebutkan ambisi jangka panjang dan kepemimpinan strategis |

---

 **Tools & Teknologi Pendukung NLP dalam Rekrutmen**

| Nama Tools                | Fungsi                                                  |
|---------------------------|---------------------------------------------------------|
| TextBlob / VADER          | Analisis sentimen dari jawaban teks                     |
| LIWC (Linguistic Inquiry) | Analisis emosi, kognisi, dan nilai moral                |
| Paradox.ai                | AI Chatbot untuk pra-wawancara otomatis                 |
| HireVue AI                | Video interview dengan facial & voice tone analysis     |
| Google Cloud NLP API      | Entity recognition, syntax parsing, sentiment detection |

---



### Catatan Pelatihan

Simulasi ini dapat digunakan dalam **pelatihan HR digital** dengan pendekatan blended learning, misalnya:

**Simulasi daring berbasis chatbot + Google Docs / Sheets**

**Diskusi kelompok: Interpretasi hasil wawancara AI vs Human Judgment**

**Praktik evaluasi rekaman wawancara dan review hasil NLP secara kritis**

---



### Kesimpulan

Simulasi wawancara berbasis NLP bukan bertujuan menggantikan manusia, melainkan memperkaya *decision-making* HR dengan **data-driven insights**. Teknologi ini membantu melihat "makna di balik kata", mengidentifikasi potensi tersembunyi, serta memastikan keputusan HR bersifat inklusif, cepat, dan adil.

---

Berikut adalah  **Rancangan Mini Workshop: “HR Communication Strategy in the Digital Age”** yang dirancang untuk pelatihan praktis berdurasi singkat (setengah hari atau 3–4 jam), cocok untuk staf HR, pimpinan tim, atau dosen pengampu mata kuliah MSDM Digital.

---

### **Judul Workshop**

**“HR Communication Strategy in the Digital Age: Membangun Koneksi, Bukan Hanya Menyampaikan Pesan”**

---

### **Tujuan Workshop**

Setelah mengikuti workshop ini, peserta diharapkan dapat:

Memahami pergeseran paradigma komunikasi HR di era digital.

Mengidentifikasi saluran komunikasi modern yang efektif untuk employee engagement.

Merancang strategi komunikasi internal berbasis teknologi dan empati.

Melakukan simulasi komunikasi digital berbasis kasus nyata.

---

### **Durasi**

Total waktu: **3,5 jam**

Format: **In-class, Online Zoom, atau Hybrid**

---

### **Struktur Workshop**

#### **1. Pembukaan & Ice Breaking (30 Menit)**

**Aktivitas:** “Emoji Moodboard” → Peserta menggambarkan perasaannya terhadap komunikasi HR saat ini melalui emoji.

**Diskusi singkat:** Apa yang berubah dalam komunikasi HR sejak pandemi?

**Tujuan:** Menyadarkan bahwa komunikasi bukan sekadar menyampaikan pesan, tapi membangun pengalaman.

---

## ■ 2. Sesi Materi: Transformasi Komunikasi HR (45 Menit)

### **Materi utama:**

Evolusi komunikasi HR: dari bulletin board ke platform digital.

Model 4C: *Clarity, Channel, Consistency, Connectivity*.

Teknologi pendukung komunikasi (Slack, Trello, MS Teams, Chatbot HR).

Komunikasi berbasis empati dan data: menggabungkan *emotional intelligence* dan *people analytics*.

### **Media bantu:**

Infografik: “HR Communication Framework”

Video pendek (3 menit) tentang “Digital Communication Failures”

---

## ■ 3. Latihan Kelompok: Audit Mini Komunikasi Internal (45 Menit)

### **Format:**

Dibagi per kelompok kecil (3–5 orang)

Menganalisis studi kasus komunikasi buruk (misalnya: pesan PHK via email massal, HR yang diam saat krisis)

### **Template diberikan:**

Siapa pengirim pesan?

Siapa penerima?

Apa tujuan?

Media apa yang digunakan?

Bagaimana dampaknya?

Apa yang bisa diperbaiki?

**Output:** Rencana komunikasi yang diperbaiki (versi revisi).

---

#### ■ 4. Simulasi Interaktif: Merancang Pesan HR (45 Menit)

**Tugas:**

Peserta diminta menyusun dan mempresentasikan:

Satu *Internal Announcement* (misalnya: perubahan cuti)

Satu *Empathic Message* (misalnya: pengunduran diri rekan kerja, krisis perusahaan)

**Tools yang diperbolehkan:**

ChatGPT, Canva, Notion, Miro

Penilaian berdasarkan:

Kejelasan bahasa

Nada suara

Strategi saluran

Ketepatan waktu

---

#### ■ 5. Sesi Diskusi & Refleksi (30 Menit)

**Pertanyaan pemantik:**

Apa tantangan utama dalam komunikasi HR saat ini?

Bagaimana menghindari *communication overload* di era hybrid?

Sejauh mana kita mengandalkan teknologi vs interaksi personal?

---

#### ■ 6. Penutup & Tindak Lanjut (15 Menit)

**Ringkasan 5 prinsip utama strategi komunikasi HR digital**

**Link E-Toolkit:** Template Email, SOP Komunikasi Krisis, Daftar Tools HR Communication

Sertifikat & Evaluasi Workshop (Google Form)

---

### **Tools & Perlengkapan Workshop**

Projector/slides: Infografik & studi kasus

Template print-out atau Google Docs

Akses WiFi & perangkat laptop/smartphone

Timer dan moderator simulasi

---

### **Hasil Akhir Workshop**

Peserta akan membawa pulang:

**Template Komunikasi HR Digital** (dalam bentuk doc/pdf)

**Checklist Audit Komunikasi**

**Rencana Aksi Individu:** "3 Hal yang akan saya ubah dalam komunikasi saya sebagai HR"

Sertifikat partisipasi

---

Berikut adalah bagian  **Refleksi dan Diskusi** untuk e-book atau sesi workshop berjudul:

## **“HR Communication Strategy in the Digital Age”**

Oleh Rudy C Tarumingkeng

Disusun untuk menggugah kesadaran, merangsang pemikiran kritis, dan menginspirasi perubahan perilaku komunikasi dalam organisasi yang kini hidup di era digital, serba cepat, dan hiper-terkoneksi.

---

### **Bagian I – Pertanyaan Reflektif Individu**

Silakan jawab secara jujur dan mendalam:

**Apakah komunikasi HR di organisasi saya selama ini lebih bersifat top-down atau dua arah?**

Jelaskan bagaimana hal tersebut memengaruhi hubungan antar individu dan produktivitas.

**Kapan terakhir kali saya mendengarkan secara aktif masukan dari rekan kerja atau bawahan tanpa membela diri?**

Apa yang saya pelajari dari momen tersebut?

**Apakah saya lebih sering menyampaikan informasi atau membangun koneksi dalam komunikasi sehari-hari sebagai HR?**

Apa bedanya?

**Bagaimana peran saya sebagai penghubung antar generasi (Baby Boomers, Gen X, Y, Z) dalam konteks komunikasi?**

Apa tantangannya, dan apa strategi saya?

**Dalam satu minggu terakhir, adakah komunikasi saya yang berakhir dengan kesalahpahaman?**

Jika iya, apa yang bisa saya ubah di masa depan?

---

### **Bagian II – Diskusi Kelompok (Untuk Workshop atau Pelatihan HR)**

◆ **Topik 1: Silent Miscommunication in Digital Workplace**

**Studi Kasus:**

Seorang manajer HR mengumumkan kebijakan baru cuti kerja melalui email formal yang panjang dan teknis. Akibatnya, banyak karyawan salah memahami isi pesan, bahkan menganggap kebijakan tersebut sebagai pengurangan hak. Ketidakpuasan merebak diam-diam di grup internal.

**Diskusikan:**

Apa kesalahan komunikasi dalam kasus ini?

Media apa yang seharusnya digunakan?

Bagaimana Anda memperbaiki situasi tersebut sebagai bagian dari tim HR?

---

◆ **Topik 2: Komunikasi Empatik vs Komunikasi Teknis**

**Simulasi:**

Bayangkan Anda harus mengumumkan PHK kepada 20 orang akibat restrukturisasi digital. Anda diberikan dua opsi:

Kirim email massal yang ringkas tapi netral.

Lakukan pertemuan daring terbuka dengan kejelasan, empati, dan ruang tanya jawab.

**Diskusikan:**

Apa implikasi etis dan psikologis dari masing-masing pendekatan?

Bagaimana Anda menyusun pesan yang tetap tegas, jelas, namun manusiawi?

---

◆ **Topik 3: Teknologi atau Hubungan?**

“Semakin canggih tools komunikasi kita, semakin kita lupa bagaimana mendengar.”

**Tanggapi pernyataan tersebut.**

Apakah teknologi memperkuat atau melemahkan kedekatan antarkaryawan?

Apa yang perlu dilatih oleh HR untuk menjaga *human touch* dalam dunia kerja berbasis platform digital?

---

 **Penutup Reflektif**

*"Komunikasi bukan hanya tentang apa yang kita katakan, tapi bagaimana perasaan orang setelah mendengar kita."*

Renungkan:

Dalam peran saya di organisasi, apakah saya ingin dikenang sebagai penyampai informasi... atau sebagai pembangun koneksi?

Apa 3 *komitmen pribadi* saya untuk memperbaiki komunikasi di tempat kerja mulai minggu ini?

---

Berikut adalah bagian  **Glosarium** untuk e-book atau pelatihan “*HR Communication Strategy in the Digital Age*” oleh **Rudy C Tarumingkeng**. Glosarium ini memuat istilah kunci yang sering digunakan dalam komunikasi HR modern, baik secara tradisional maupun digital.

---

## **GLOSARIUM**

### **HR COMMUNICATION STRATEGY IN THE DIGITAL AGE**

| <b>Istilah</b>                     | <b>Definisi</b>                                                                                                                             |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Komunikasi Internal</b>         | Proses pertukaran informasi, gagasan, dan instruksi antara berbagai bagian dalam organisasi untuk mendukung fungsi dan produktivitas kerja. |
| <b>Komunikasi Top-down</b>         | Aliran komunikasi dari manajemen atas ke bawah (pimpinan ke staf) untuk menyampaikan arahan, kebijakan, atau strategi.                      |
| <b>Komunikasi Bottom-up</b>        | Aliran komunikasi dari staf atau karyawan ke manajemen, biasanya berupa feedback, ide, atau keluhan.                                        |
| <b>Two-way Communication</b>       | Bentuk komunikasi yang melibatkan dialog antara dua pihak, bukan satu arah, yang memungkinkan klarifikasi dan kolaborasi.                   |
| <b>Digital Communication Tools</b> | Aplikasi atau platform berbasis teknologi untuk mendukung komunikasi, seperti Slack, Zoom, Trello, MS Teams, atau Google Workspace.         |
| <b>Employee Engagement</b>         | Tingkat keterlibatan emosional dan psikologis karyawan terhadap pekerjaan, yang sebagian besar dipengaruhi oleh komunikasi yang efektif.    |

| <b>Istilah</b>                     | <b>Definisi</b>                                                                                                                            |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Active Listening</b>            | Keterampilan mendengarkan secara penuh perhatian dengan menunjukkan empati dan memahami maksud pembicara tanpa menyela atau menghakimi.    |
| <b>Empathic Communication</b>      | Komunikasi yang memperhatikan emosi, konteks personal, dan sudut pandang lawan bicara untuk membangun kepercayaan.                         |
| <b>People Analytics</b>            | Praktik menggunakan data dan analitik untuk memahami perilaku, preferensi, dan kebutuhan tenaga kerja guna mendukung keputusan HR.         |
| <b>Sentiment Analysis (NLP)</b>    | Teknik dalam Natural Language Processing (NLP) untuk mengidentifikasi nada emosional dari teks, seperti positif, negatif, atau netral.     |
| <b>AI Chatbot HR</b>               | Asisten virtual berbasis AI yang digunakan oleh HR untuk menjawab pertanyaan umum karyawan atau membantu proses administratif.             |
| <b>Communication Overload</b>      | Kondisi ketika seseorang menerima terlalu banyak informasi atau pesan dalam waktu singkat sehingga menyebabkan kebingungan atau kelelahan. |
| <b>Noise (Gangguan Komunikasi)</b> | Faktor-faktor yang mengganggu kelancaran penyampaian pesan, baik berupa fisik (suara, koneksi) maupun psikologis (prasangka, asumsi).      |
| <b>Crisis Communication</b>        | Strategi komunikasi organisasi dalam menghadapi situasi darurat atau sensitif untuk menjaga reputasi dan kepercayaan publik/karyawan.      |

| <b>Istilah</b>                   | <b>Definisi</b>                                                                                                                      |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Hybrid Workplace</b>          | Sistem kerja yang menggabungkan kerja di kantor dan kerja jarak jauh (remote), membutuhkan strategi komunikasi digital yang adaptif. |
| <b>Channel Strategy</b>          | Rencana pemilihan media atau saluran komunikasi terbaik untuk mencapai efektivitas dalam penyampaian pesan tertentu.                 |
| <b>Internal Branding</b>         | Komunikasi yang dirancang untuk memperkuat identitas dan budaya perusahaan di antara karyawan.                                       |
| <b>Digital Body Language</b>     | Ekspresi dan reaksi nonverbal dalam komunikasi digital, seperti nada email, waktu respon, penggunaan emoji, atau tanda baca.         |
| <b>Clarity (Kejelasan)</b>       | Salah satu pilar komunikasi efektif—mewakili sejauh mana pesan disusun secara ringkas, jelas, dan tidak ambigu.                      |
| <b>Consistency (Konsistensi)</b> | Konsistensi isi pesan, gaya bahasa, dan frekuensi komunikasi yang membangun kepercayaan dan integritas pesan.                        |

---

Berikut adalah bagian  **Daftar Pustaka** untuk e-book atau modul pelatihan “*HR Communication Strategy in the Digital Age*” oleh **Rudy C. Tarumingkeng**. Referensi ini menggabungkan sumber akademik, praktis, dan digital terkini yang relevan dengan strategi komunikasi HR di era transformasi digital.

---

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **“HR Communication Strategy in the Digital Age”**

Oleh Rudy C. Tarumingkeng

#### **Buku dan Literatur Akademik**

Clampitt, P. G. (2013). *Communicating for Managerial Effectiveness: Problems, Strategies, Solutions*. Sage Publications.

Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2008). *HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business*. SHRM.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2012). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.

Daft, R. L. (2021). *The Leadership Experience* (7th ed.). Cengage Learning.

---

#### **Jurnal Ilmiah dan Paper**

Men, L. R. (2014). Strategic Internal Communication: Transformational Leadership, Communication Channels, and Employee Satisfaction. *Management Communication Quarterly*, 28(2), 264–284.

Karanges, E., Johnston, K., Beatson, A., & Lings, I. (2015). The Influence of Internal Communication on Employee Engagement. *Public Relations Review*, 41(1), 129–138.

Mazzei, A. (2010). Promoting Active Communication Behaviours through Internal Communication. *Corporate Communications*, 15(3), 221–234.

Verčič, A. T., Verčič, D., & Sriramesh, K. (2012). Internal Communication: Definition, Parameters, and the Future. *Public Relations Review*, 38(2), 223–230.



### Sumber Digital dan Web Referensi

MBASchool.com. (n.d.). [Communication Skills - HR Term](#)

SHRM.org. (n.d.). [Effective Employee Communication](#)

Harvard Business Review. (2021). [What Great Managers Do to Engage Employees](#)

Gartner.com. (2023). [Reinventing HR Communication Strategy in Hybrid Environments](#)

AIHR Academy. (2022). [Digital HR Strategy and Communication](#)



### Teknologi dan NLP dalam HR

HireVue.com. (2023). *Using AI and NLP in Interviewing & Assessment*.

Google Cloud NLP API. (n.d.). [Natural Language API Documentation](#)

Paradox.ai. (2023). [Conversational AI for HR](#)

LIWC.net. (2021). *Linguistic Inquiry and Word Count Software for Communication Analysis*.



### Dokumen Pelatihan & Panduan

CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development). (2020). *Internal Communication: Strategy and Practice*.

World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report: HR Communication and Human-Centric Design*.

**Kopilot artikel ini** - tanggal akses: 2 Agustus 2025. Prompting dan Akun penulis ([Rudy C Tarumingkeng](#)).

<https://chatgpt.com/c/688db61e-6614-8333-9bf6-86b412a75b77>

---