

ABSTRAK

Amanda Ardhia Islami: Strategi *Employee Relations* Sebagai Upaya Mewujudkan Kenyamanan Iklim Kerja Pada Instansi Badan Pendapatan Daerah Jabar (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Instansi Pemerintah)

Employee Relations merupakan bagian penting dari strategi internal yang bertujuan membangun iklim kerja yang harmonis, kolaboratif, dan produktif. Di tengah meningkatnya tren pengunduran diri, terutama dari generasi Z yang kerap merasakan lingkungan kerja yang kurang sehat, strategi ini menjadi semakin relevan. Instansi Badan Pendapatan Daerah Jawa Barat, kegiatan *employee relations* guna mempererat hubungan antar pegawai, membangun empati, serta menciptakan suasana kerja yang suportif. Pegawai di instansi Badan Pendapatan Daerah Jabar berupaya mendorong terciptanya iklim kerja yang mendukung profesionalisme sebagai fondasi bagi kenyamanan kerja dan loyalitas pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi *employee relations* pada instansi Badan Pendapatan Daerah Jabar, sebagai instansi pemerintah, melalui konsep strategi *employee relations* yang dikemukakan oleh Michael Armstrong, konsep ini terdiri dari enam strategi yaitu Mendorong Budaya Kerjasama yang Kooperatif, Komunikasi yang Tepat Waktu, Logis dan Relevan, Pengakuan dan Penghargaan atas Pekerjaan, Kebijakan untuk Mengurangi Konflik, Menawarkan Kesempatan Pengembangan Karier, dan Merayakan Hari Libur dan Acara Ditempat Kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang mendeskripsikan secara detail hasil penelitiannya, penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi melalui observasi pasif, wawancara mendalam dan dokumentasi.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa Badan Pendapatan Daerah Jabar sebagai instansi pemerintah, melakukan strategi *employee relations* dengan konsep strategi *employee relations* melalui enam strategi utama yang terdiri atas: (1) Mendorong budaya kerjasama yang kooperatif berfokus pada kegiatan internal dan program kerja berbasis proyek, (2) Komunikasi yang tepat waktu, logis dan relevan yang berfokus pada penggunaan *tools* media dan mengadakan pertemuan rutin, (3) Pengakuan dan penghargaan yang berfokus pada memberi apresiasi verbal dan melalui jamuan, (4) Kebijakan mengurangi konflik yang berfokus pada konsultasi mediasi, (5) Menawarkan kesempatan pengembangan karier yang berfokus pada kenaikan pangkat dan program diklat serta bimtek, (6) Merayakan hari libur dan acara ditempat kerja yang berfokus pada perayaan acara ulang tahun pegawai dan merayakan hari besar nasional dan keagamaan.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Badan Pendapatan Daerah Jabar dalam mewujudkan kenyamanan iklim kerja dilakukan dengan menerapkan strategi *employee relations* dengan pendekatan melalui konsep strategi *employee relations* yang dikemukakan oleh Michael Armstrong.

Kata Kunci: *Employee Relations*, Iklim Kerja, Kenyamanan Pegawai

ABSTRACT

Amanda Ardhia Islami: *Employee Relations Strategy as an Effort to Create a Comfortable Work Climate at the Badan Pendapatan Daerah Jabar (A Qualitative Descriptive Study in a Government Institution)*

Employee relations constitute a crucial component of internal organizational strategy aimed at fostering a harmonious, collaborative, and productive work environment. Amid the rising trend of employee resignations, particularly among Generation Z, who often perceive the workplace as toxic, this strategy has become increasingly relevant. At the Badan Pendapatan Daerah Jabar employee relations activities are implemented to strengthen interpersonal relationships, build empathy, and create a supportive work atmosphere. The employees strive to promote a work climate that upholds professionalism and enhances the institution's public image, serving as the foundation for workplace comfort and employee loyalty.

This study aims to explore the employee relations strategies employed by the Badan Pendapatan Daerah Jabar as a government institution, using Michael Armstrong's employee relations strategy framework. This framework includes six key strategies: (1) Promoting a culture of cooperative teamwork, (2) Timely, logical, and relevant communication, (3) Recognition and appreciation of work, (4) Conflict reduction policies, (5) Providing career development opportunities, and (6) Celebrating holidays and events in the workplace.

A qualitative descriptive method was used to describe the research findings in detail. Data were collected through passive observation, in-depth interviews, and documentation.

The findings reveal that the Badan Pendapatan Daerah Jabar applies these six core strategies in their employee relations practices: (1) Promoting cooperative teamwork through internal activities and project-based programs, (2) Ensuring timely, logical, and relevant communication through media tools and regular meetings, (3) Recognizing and appreciating work through verbal praise and communal meals, (4) Implementing conflict resolution policies via mediation consultations, (5) Offering career development opportunities through promotions, training, and technical guidance programs, and (6) Celebrating staff birthdays and major national and religious holidays to foster togetherness.

It can be concluded that the implementation of employee relations strategies, as conceptualized by Michael Armstrong, plays a significant role in establishing a comfortable and supportive work climate at the Badan Pendapatan Daerah Jabar.

Keywords: *Employee Relations, Work Climate, Employee Comfort.*