

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

*Employee relations* merupakan hubungan antara perusahaan dengan karyawannya. PT PLN (Persero) UP3 Bandung yang termasuk salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beroperasi dalam penyedia pelayanan tenaga listrik yang maksimal di wilayah Bandung, turut aktif menjalankan kegiatan *employee relations*. Berdasarkan hasil observasi secara langsung, kegiatan ini tercermin dari karyawan yang melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan optimal, saling bekerja sama, serta terjaganya keharmonisan antar karyawan.

*Employee relations* mengacu pada hubungan antara perusahaan dengan karyawannya. Terdapat berbagai aktivitas *employee relations* yang dijalankan, berdasarkan data pra-penelitian yang diperoleh melalui wawancara secara langsung dengan salah satu karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bandung yang bernama Dimas, pada tanggal 25 September 2024, PT PLN (Persero) UP3 Bandung menyelenggarakan program "Matkrida" yaitu program internal yang dilaksanakan setiap hari Jumat. Kegiatan dalam program ini bervariasi setiap minggunya, mulai dari senam, pengajian, gerak jalan, hingga kegiatan Jumsih (Jumat Bebersih), di mana karyawan bersama-sama membersihkan kantor, gudang, serta gardu pelanggan. Program ini bertujuan untuk memperkuat kerja sama yang baik dan menciptakan keharmonisan antar karyawan.

Kegiatan *employee relations* lainnya yang dilakukan PT PLN (Persero) UP3 Bandung yaitu mengadakan apel rutin yang dilakukan setiap tahunnya, terutama pada peringatan hari-hari besar, seperti upacara ketika Hari Ulang Tahun Republik Indonesia, apel siaga menyambut Lebaran, dan apel menyambut Natal. Kegiatan ini bertujuan untuk menciptakan komunikasi yang efektif serta menjalin kerja sama yang harmonis antar karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

PT PLN (Persero) UP3 Bandung juga melakukan kegiatan *employee relations* dengan menjadwalkan setiap karyawan untuk diklat di setiap tahunnya. Beberapa bagian atau bidang juga mengikuti sertifikasi sesuai dengan tugasnya. Kegiatan diklat dan sertifikasi ini bertujuan untuk memperkuat skill dan kinerja para karyawan, sehingga diharapkan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan website resmi Serikat Pekerja PT PLN yaitu <https://spplnindonesia.org/>, menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) UP3 Bandung juga memiliki Serikat Pekerja (SP) yang diselenggarakan untuk mewujudkan hubungan yang harmonis, dinamis dan adil di PT PLN (Persero) UP3 Bandung dengan menjunjung tinggi integritas dan legalitas.

PT PLN (Persero) UP3 Bandung juga memiliki sebuah program yang termasuk dalam kegiatan *employee relations*, yaitu Bipartit. Bipartit ini merupakan wadah untuk komunikasi dan konsultasi terkait hubungan di dalam perusahaan, yang terdiri dari perwakilan pengusaha dan serikat pekerja yang terdaftar di bidang ketenagakerjaan perusahaan ini. Tujuan utama Bipartit adalah menciptakan hubungan yang harmonis, dinamis, dan adil di PT PLN. Forum ini memberikan

berbagai manfaat bagi perusahaan dan pekerja, antara lain memperkuat hubungan baik antara manajemen dan karyawan, memunculkan ketenangan dalam bekerja dan menjalankan usaha, mendorong inovasi, menciptakan kesejahteraan karyawan, serta mencegah masalah hubungan internal di perusahaan.

PT PLN (Persero) UP3 Bandung juga melakukan kegiatan *employee relations* dengan memberikan penghargaan bagi ULP (Unit Layanan Pelanggan) dengan kinerja terbaik. Penghargaan ini diselenggarakan dan diberikan dengan tujuan untuk memotivasi dan mengoptimalkan kinerja karyawan agar semakin maksimal kedepannya.

PT PLN (Persero) UP3 Bandung telah menjalankan kegiatan *employee relations* yang dibuktikan dengan berhasilnya mendapatkan Penghargaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhitung dari Januari 2022 hingga Juli 2023 atau sama dengan 3.331.129 jam kerja tanpa orang kecelakaan. Penghargaan ini dianugerahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Barat. Penghargaan tersebut menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) UP3 Bandung telah berhasil mengimplementasikan kegiatan *employee relations* dengan baik.

PT PLN (Persero) UP3 Bandung juga menerapkan berbagai kegiatan *employee relations* lainnya, yaitu mengadakan acara *family gathering* atau *employee gathering*. Acara ini merupakan agenda rutin unit yang diadakan setiap satu tahun sekali. Tujuan acara *employee gathering* ini adalah untuk menciptakan dan mempertahankan hubungan antar karyawan yang harmonis.

Kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung juga ditunjukkan dengan manajemen perusahaan yang tidak pernah membatasi karyawan untuk berkomunikasi dan menyampaikan pendapatnya. Seluruh karyawan dibebaskan untuk memberikan pendapat, bahkan karyawan lebih sering untuk diminta berbicara, baik ketika diskusi maupun rapat. Keterbukaan yang dilaksanakan oleh manajemen PT PLN (Persero) UP3 Bandung yaitu dengan memberikan kebebasan pada karyawan untuk berkomunikasi dan menyampaikan pendapatnya, dapat membuat seluruh karyawan merasa nyaman dan dihargai, sehingga suasana di dalam organisasi terjalin harmonis dan tercipta kerja sama yang baik.

*Employee relations* merupakan elemen krusial dalam sebuah perusahaan, karena berfungsi untuk menciptakan hubungan yang harmonis antar karyawan. Perusahaan yang memiliki hubungan baik dengan karyawan dapat lebih efektif dalam mencapai sasaran yang telah direncanakan. Karyawan menjadi aset berharga bagi sebuah perusahaan, karena tanpa kehadiran dan peran aktif karyawan, perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

*Employee relations* di banyak perusahaan saat ini, berperan penting dalam menjaga interaksi yang positif antar karyawan dan manajemen perusahaan. Hubungan ini melibatkan komunikasi yang terbuka, pemecahan masalah, serta menciptakan kesejahteraan karyawan, sehingga lingkungan kerja dapat produktif dan harmonis. *Employee relations* yang baik berfungsi untuk mengurangi konflik internal, memunculkan kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan kolaborasi yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh melalui website resmi dan wawancara secara langsung, peneliti menemukan bahwa *employee relations* merupakan elemen penting dalam internal sebuah perusahaan, inilah yang menarik perhatian peneliti, karena *employee relations* berperan penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan tinjauan awal dari berbagai jurnal, peneliti menyimpulkan bahwa kegiatan *employee relations* memberikan banyak manfaat bagi perusahaan, seperti menciptakan kinerja yang baik, memperkuat keharmonisan antar karyawan, meraih penghargaan, serta mengembangkan keterampilan karyawan. Peneliti memiliki ketertarikan untuk menggali lebih dalam fenomena ini, dengan fokus pada bagaimana kegiatan pengelolaan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung.

## 1.2. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, fokus dari penelitian ini ialah bagaimana pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung. Berikut beberapa aspek yang menjadi pertanyaan terkait fokus penelitian:

1. Bagaimana *planning* (perencanaan) PT PLN (Persero) UP3 Bandung untuk kegiatan *employee relations*?
2. Bagaimana *organizing* (pengorganisasian) PT PLN (Persero) UP3 Bandung untuk kegiatan *employee relations*?

3. Bagaimana *staffing* (penyusunan karyawan) PT PLN (Persero) UP3 Bandung untuk kegiatan *employee relations*?
4. Bagaimana *directing* (pengarahan) PT PLN (Persero) UP3 Bandung untuk kegiatan *employee relations*?
5. Bagaimana *controlling* (pengendalian) PT PLN (Persero) UP3 Bandung untuk kegiatan *employee relations*?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung. Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana *planning* (perencanaan) PT PLN (Persero) UP3 Bandung untuk kegiatan *employee relations*.
2. Mengetahui bagaimana *organizing* (pengorganisasian) PT PLN (Persero) UP3 Bandung untuk kegiatan *employee relations*.
3. Mengetahui bagaimana *staffing* (penyusunan karyawan) PT PLN (Persero) UP3 Bandung untuk kegiatan *employee relations*.
4. Mengetahui bagaimana *directing* (pengarahan) PT PLN (Persero) UP3 Bandung untuk kegiatan *employee relations*.
5. Mengetahui bagaimana *controlling* (pengendalian) PT PLN (Persero) UP3 Bandung untuk kegiatan *employee relations*?

## 1.4. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan fokus dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan, peneliti membagi manfaat atau kegunaan penelitian ini menjadi dua kategori, yaitu secara akademis dan praktis. Kegunaan penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

### 1.4.1. Kegunaan Akademis

Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada para akademisi di bidang kehumasan, khususnya pada aspek *employee relations* yang merupakan bagian dari *internal relations*. Penelitian ini juga memberikan pengetahuan kepada pembaca mengenai bagaimana pengelolaan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung dengan menggunakan konsep *planning, organizing, staffing, directing* dan *controlling* yang dikemukakan Koontz dan O'Donnel, sebagai langkah dalam pengelolaan kegiatan *employee relations* yang baik.

### 1.4.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi para praktisi yang bergerak di bidang kehumasan dalam mengetahui bagaimana gambaran pengelolaan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung. Penelitian ini juga membantu praktisi untuk dapat merancang kegiatan *employee relations* dengan pengelolaan yang baik untuk menjaga semangat, loyalitas dan produktivitas karyawan melalui sebuah program kegiatan. Penelitian ini bertujuan

untuk memahami bagaimana pengelolaan kegiatan *employee relations* dalam sebuah perusahaan.

## **1.5. Landasan Pemikiran**

Landasan pemikiran pada penelitian ini menjadi dasar yang akan digunakan untuk melakukan penelitian kedepannya. Beberapa landasan pemikiran yang dapat mengarahkan peneliti adalah sebagai berikut:

### **1.5.1. Landasan Teoritis**

Landasan teoritis merupakan acuan dan kerangka kerja yang dirancang tersusun secara sistematis. Landasan teoritis yang digunakan dapat berupa teori, model ataupun konsep yang relevan dengan fenomena dan tema yang akan dibahas, untuk mendukung alur penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini membahas pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung menggunakan landasan teoritis yaitu konsep *Planning, Organizing, Staffing, Directing* dan *Controlling*. Konsep yang digagas oleh Koontz dan O'Donnel ini, dapat membantu pengelolaan kegiatan *employee relations* dan menunjukkan bagaimana pengelolaan hubungan antar anggota perusahaan termasuk sumber daya manusia (karyawan) dalam rangka melaksanakan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan, target ataupun sasaran yang telah ditetapkan.

Peneliti menggunakan konsep fungsi manajemen Koontz dan O'Donnel sebagai landasan teoritis karena relevan dengan data-data fenomena penelitian, yaitu terkait pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3

Bandung. Peneliti melihat konsep yang digunakan ini mendukung proses pengelolaan kegiatan *employee relations* dan menjadi penunjang untuk mengetahui cara perusahaan dalam mengelola kegiatan *employee relations*.

Pengelolaan kegiatan *employee relations* yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) UP3 Bandung terdapat unsur perencanaan untuk menentukan suatu tujuan dan sasaran. Langkah selanjutnya, dilakukan pengorganisasian yang bertujuan untuk menentukan aktivitas dan kebutuhan kegiatan *employee relations* di perusahaan. Penyusunan karyawan, dilakukan untuk menempatkan karyawan dibidang yang sesuai keahliannya. Pengarahan, yang berarti sumber daya manusia bergerak sesuai dengan yang telah ditetapkan dan sesuai rencana dan kebutuhan. Langkah selanjutnya pengendalian, untuk mengetahui kegiatan yang dilakukan sudah berjalan sesuai yang telah direncanakan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya atau tidak. Berdasarkan buku Pengantar Manajemen, fungsi manajemen yaitu:

#### **1.5.1.1. Planning (Perencanaan)**

Perencanaan (*planning*) merupakan kegiatan membuat rencana untuk mencapai tujuan tertentu, yang di dalamnya menentukan sasaran yang hendak dicapai, langkah-langkah yang perlu dilakukan, dan cara untuk mencapainya. Perencanaan biasanya dilakukan dengan menentukan sumber daya yang akan digunakan dan menyusun langkah yang jelas. Tujuan dari perencanaan ini yaitu agar seluruh kegiatan dapat berjalan dengan teratur, efisien dan mencapai hasil yang terbaik.

Penelitian ini menggunakan elemen *planning*, karena untuk memahami bagaimana langkah-langkah persiapan yang akan dilakukan dapat membantu pengelolaan kegiatan *employee relations* menjadi lebih terarah dan sesuai dengan tujuan. Peneliti juga menggunakan elemen *planning* ini, karena ingin mengetahui bagaimana perencanaan yang dilakukan sebagai langkah awal dalam sebuah kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung.

#### **1.5.1.2. Organizing (Pengorganisasian)**

Pengorganisasian merupakan proses menyusun dan mengatur berbagai aspek pada suatu organisasi supaya dapat bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan. Pengorganisasian yang dilakukan biasanya melalui pembagian tugas, pengelompokkan kegiatan, dan koordinasi antar individu maupun tim. Tujuan pengorganisasian yaitu untuk menciptakan struktur yang jelas, sehingga setiap individu dapat memahami peran, tanggung jawab, dan kolaborasinya dalam menjalankan tugas. Pengorganisasian yang baik dapat membuat pekerjaan menjadi lebih efisien dan hasil yang telah ditetapkan tercapai.

Penelitian ini menggunakan elemen *organizing*, untuk memahami bagaimana proses pengorganisasian pada pengelolaan kegiatan *employee relations* yang ada di PT PLN (Persero) UP3 Bandung. Pengorganisasian menjadi langkah kedua setelah perencanaan, yang bertujuan untuk mengatur sumber daya manusia dalam menyusun tugas bagi setiap individu berdasarkan kemampuannya, sehingga pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung berjalan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

### 1.5.1.3. *Staffing* (Penyusunan Karyawan)

*Staffing* merupakan proses perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, dan pengembangan karyawan dalam suatu perusahaan guna memastikan posisi yang tersedia diisi oleh individu yang tepat. Tujuan utama *staffing* adalah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga perusahaan dapat berjalan optimal.

Proses *staffing* biasanya mencakup beberapa tahap, seperti analisis kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen calon karyawan, seleksi berdasarkan kualifikasi, serta pelatihan agar mereka dapat bekerja secara efektif. *Staffing* juga mencakup pengelolaan program kegiatan dan pengembangan karier karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan elemen *staffing*, untuk memahami bagaimana proses penyusunan karyawan yang dilakukan pada pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung. Penyusunan karyawan bertujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian sesuai posisi yang diperlukan, sehingga pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung berjalan sesuai dengan sasaran perusahaan.

### 1.5.1.4. *Directing* (Pengarahan)

Pengarahan merupakan proses yang melibatkan pemberian instruksi, bimbingan, dan motivasi kepada individu atau kelompok untuk melaksanakan tugasnya dengan baik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran penanggung jawab kegiatan sangat penting dalam memastikan setiap anggota tim memahami tugas yang harus dijalankan serta bagaimana cara melaksanakannya.

Pengarahan biasanya dilakukan melalui komunikasi yang jelas, penyampaian instruksi yang tepat, dan pemberian dorongan untuk meningkatkan semangat kerja. Tujuan utama dari pengarahan ini yaitu untuk memastikan bahwa sumber daya manusia melaksanakan tugasnya dengan baik dan berkoordinasi secara efektif.

Proses pengarahan (*directing*) ini merupakan bagian dari penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan memahami bagaimana proses pengarahan yang diterapkan dalam kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung. Pengarahan biasanya untuk memberikan instruksi kepada sumber daya manusia agar kegiatan yang dilakukan berjalan dengan semestinya.

#### **1.5.1.5. Controlling (Pengendalian)**

Pengawasan merupakan proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Pengawasan yang dilakukan biasanya melalui evaluasi kinerja dan identifikasi masalah yang muncul. Tujuan dari pengawasan ini adalah untuk memastikan semua aktivitas tetap sesuai dengan jalur yang telah ditentukan dan untuk memastikan standar kerja serta hasil yang diinginkan tercapai.

Tahap akhir dalam proses ini adalah pengawasan (*controlling*) terhadap kegiatan yang dilakukan. Penelitian ini mengadopsi elemen *controlling* untuk memahami bagaimana pengawasan diterapkan dalam kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung. Peneliti juga bertujuan untuk mengetahui cara pengawasan dilakukan selama pelaksanaan kegiatan tersebut, guna memastikan

bahwa kegiatan berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **1.5.2. Landasan Konseptual**

Kerangka konseptual berfungsi untuk memberikan pedoman kepada peneliti, sehingga penelitian dapat dilakukan dengan lebih fokus dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kerangka konseptual yang diterapkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.5.2.1. *Internal Relations***

*Internal relations* merujuk pada hubungan yang terjalin di dalam perusahaan, baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan. Menurut Luthfiah & Yuningsih (2023), kegiatan *internal relations* dapat membantu memenuhi kebutuhan dan kepentingan perusahaan. Program-program yang dilaksanakan oleh perusahaan dapat memperkuat *internal relations*, yang pada akhirnya mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti mengetahui bahwa publik internal merupakan elemen penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Publik internal diantaranya ada karyawan, pemegang saham, ketua divisi dan lain sebagainya. Tujuan utama dari *internal relations* yaitu untuk menciptakan hubungan baik dan rasa saling memiliki antar karyawan dan perusahaan.

### **1.5.2.2. *Employee Relations***

Humas perlu berkomunikasi secara langsung dengan para karyawannya, sehingga dapat mengetahui masalah dan harapan para karyawan. Akbar (2021) menjelaskan bahwa humas perlu menjadi jembatan komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Program *employee relations* yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan bertujuan untuk menciptakan rasa memiliki, kreativitas, dan inovasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti menganalisis bahwa *employee relations* merupakan kegiatan hubungan antar karyawan yang dilaksanakan pada sebuah perusahaan, sehingga dapat menjadikan seluruh elemen pada perusahaan berkembang, khususnya yaitu karyawan. Kegiatan *employee relations* berupa *family gathering*, diklat dan kegiatan lainnya bisa membuat karyawan merasa nyaman serta loyal terhadap perusahaan.

Peneliti menggunakan landasan konseptual *employee relations* bertujuan untuk mendapatkan pemahaman terkait fenomena kegiatan *employee relations* yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) UP3 Bandung.

## **1.6. Langkah-Langkah Penelitian**

### **1.6.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT PLN (Persero) UP3 Bandung, yang beralamat di Jl. Soekarno-Hatta No.436, Ciseureuh, Kec. Regol, Kota Bandung, Jawa Barat (40255). Lokasi ini dipilih karena di sana tersedia fenomena serta data yang relevan untuk mengkaji pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung.

### 1.6.2. Paradigma dan Pendekatan

Penelitian ini menggunakan paradigma konstruktivisme. Menurut Mulyana (2004), konstruktivisme memandang kebenaran sebagai realitas sosial yang beragam, yang dibentuk berdasarkan realitas yang ada, seperti pengalaman sosial dan interaksi antara individu yang terlibat. Konstruktivisme melihat tindakan manusia sebagai konstruksi realitas sosial, di mana makna diberikan terhadap perilaku tersebut oleh individu yang melakukannya.

Paradigma konstruktivisme dipilih dalam penelitian ini karena peneliti bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang terjadi, khususnya mengenai pelaksanaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Creswell (2014) menjelaskan bahwa pendekatan kualitatif bertujuan untuk memperkuat pengetahuan berdasarkan pengalaman partisipatif, yang artinya pengetahuan dibangun melalui gambaran yang diberikan oleh partisipan yang terlibat.

Pendekatan kualitatif dipilih karena peneliti ingin memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan objektif mengenai kondisi yang ada di lapangan terkait kegiatan *employee relations*. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis fenomena, dinamika perusahaan, dan sikap yang diperoleh dari wawancara secara lebih mendalam.

### 1.6.3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif berfungsi untuk memberikan gambaran yang mendalam dan objektif tentang suatu fenomena. Ardianto (2010) menjelaskan bahwa deskriptif berfokus pada menggambarkan peristiwa atau situasi tertentu tanpa mencari hubungan sebab akibat atau menguji hipotesis. Metode ini tidak bertujuan untuk melakukan generalisasi, melainkan untuk mengklasifikasikan informasi secara rinci.

Metode deskriptif kualitatif dipilih karena sejalan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengumpulkan dan mengolah data yang nantinya akan digunakan untuk menganalisis dan mendeskripsikan fenomena terkait pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung. Pendekatan ini dilakukan dengan analisis dan interpretasi berdasarkan keadaan yang ditemukan di lapangan, tanpa adanya manipulasi atau rekayasa.

### 1.6.4. Jenis Data dan Sumber Data

#### 1.6.4.1. Jenis Data

Data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data kualitatif, yang disajikan dalam bentuk tulisan atau lisan, bukan dalam bentuk simbol atau angka. Menurut Silalahi (2006), data kualitatif merupakan sumber deskripsi yang mendalam dan rasional, yang juga mencakup penjelasan mengenai proses yang terjadi dalam konteks lokal, sehingga dapat membantu peneliti untuk memahami asumsi dan kerangka yang ada. Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang berfokus pada topik *employee relations*, data ini diharapkan dapat

memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung.

#### **1.6.4.2. Sumber Data**

Sumber data merupakan asal ditemukannya data yang digunakan dalam penelitian. Sugiyono (2009) menjelaskan bahwa sumber data dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu sumber data primer dan sekunder, tergantung dari asal-usulnya. Dalam penelitian ini, sumber data yang diperlukan dibagi menjadi dua, yaitu:

##### 1) Sumber Data Primer

Sumber data primer merujuk pada data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Data ini diperoleh langsung dari individu atau pihak yang relevan untuk mendapatkan informasi mengenai pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung.

##### 2) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder mencakup data tambahan atau pelengkap yang mendukung data primer, seperti arsip, dokumen resmi, media sosial, artikel, berita, penelitian sebelumnya, website resmi, dan sumber ilmiah lainnya yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung.

### 1.6.5. Penentuan Informan

Pemilihan informan dalam suatu penelitian adalah langkah yang sangat penting, karena informan berperan sebagai sumber informasi utama yang akan digunakan dalam penelitian tersebut. Menurut Creswell dan Poth (2018), dalam proses eksplorasi fenomena, identifikasi kelompok individu dapat dilakukan dengan jumlah yang bervariasi. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah informan yang dipilih dalam penelitian bisa berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan.

Dalam penelitian ini, informan yang dipilih adalah pihak-pihak yang memiliki keterkaitan langsung dengan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung, sehingga diharapkan dapat memberikan data yang tepat dan relevan dengan tujuan penelitian. Informan dalam penelitian ini terdiri dari tiga pihak, yaitu:

1. Informan merupakan pihak PT PLN (Persero) UP3 Bandung yang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan kegiatan *employee relations*.
2. Informan merupakan karyawan yang terlibat dalam pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung.
3. Informan merupakan karyawan yang dapat menjawab pertanyaan terkait pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung.

### 1.6.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

### 1) Wawancara Mendalam

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data yang efektif untuk memperoleh informasi langsung dari informan, terutama informan kunci. Menurut Moleong (2005), wawancara mendalam merupakan proses interaksi antara dua orang untuk berbagi ide dan informasi melalui sesi tanya jawab yang mendalam, terbuka, dan bebas. Tujuan dari wawancara mendalam ini adalah untuk menggali informasi yang lebih rinci yang relevan dengan penelitian.

Pemilihan wawancara mendalam dalam penelitian ini bertujuan untuk memahami secara lebih mendalam tentang pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung. Proses wawancara ini bersifat fleksibel dan terbuka, di luar pedoman yang sudah ditentukan, dengan harapan agar peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih luas dan objektif mengenai permasalahan yang ada.

### 2) Observasi Partisipan Pasif

Observasi merupakan metode untuk mempelajari situasi nyata di lapangan, dengan mengamati interaksi sosial di objek penelitian. Teknik ini bertujuan untuk mengumpulkan data mengenai fenomena pengelolaan kegiatan *employee relations* melalui pengamatan terhadap interaksi verbal dan nonverbal antara subjek dan objek penelitian, sehingga dapat memperoleh data yang lebih objektif dan akurat.

Teknik observasi ini dipilih karena peneliti tidak terlibat langsung dalam kegiatan yang diamati, melainkan hanya mengamati dan menganalisis cara PT PLN (Persero) UP3 Bandung mengelola kegiatan *employee relations*.

#### **1.6.7. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data merupakan metode yang digunakan untuk memproses dan menafsirkan data yang telah terkumpul. Penelitian ini menggunakan model analisis data kualitatif Creswell & Poth (2018), yang menyatakan bahwa analisis data bertujuan untuk memudahkan pemahaman terhadap data yang ada. Proses ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Ada empat langkah utama dalam analisis data kualitatif, yaitu:

##### **1) Menyiapkan dan Mengelola Data**

Langkah pertama yaitu mempersiapkan data. Data primer dan sekunder yang diperoleh dari observasi partisipasi pasif dan wawancara mendalam dengan pihak PT PLN (Persero) UP3 Bandung akan disusun dan dipilah dengan cermat. Proses ini bertujuan untuk mengorganisir data secara sistematis, sehingga informasi yang relevan dan akurat dapat dipilih untuk analisis lebih lanjut. Pengelompokan data tersebut memungkinkan peneliti untuk memiliki ringkasan yang siap dianalisis.

##### **2) Membaca Data secara Menyeluruh**

Langkah kedua adalah membaca seluruh data dengan seksama. Tujuan dari langkah ini adalah untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengelolaan kegiatan *employee relations*, yang diperoleh melalui observasi

partisipan pasif dan wawancara mendalam dengan pihak PT PLN (Persero) UP3 Bandung.

### 3) Membuat Deskripsi dan Tema

Langkah ketiga adalah membuat deskripsi dan menghasilkan tema dari data yang diperoleh. Deskripsi ini mencakup penggabungan informasi tentang partisipan, lokasi, dan fenomena terkait pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung. Deskripsi ini akan disusun sesuai dengan tema penelitian yang telah dipilih.

### 4) Menyajikan Deskripsi dan Tema

Langkah terakhir adalah menyajikan hasil deskripsi dan tema yang telah diidentifikasi dalam laporan penelitian. Proses ini menyampaikan pemahaman tentang pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung yang diperoleh melalui observasi pasif dan wawancara mendalam, dalam bentuk yang sistematis dan mudah dipahami.

#### 1.6.8. Jadwal Penelitian

Daftar Kegiatan	Sept 2024	Okt 2024	Nov 2024	Des 2024	Jan 2025	Feb 2025	Mar 2025	Apr 2025
Tahap Pertama: Observasi Lapangan dan Pengumpulan Data								
Pengumpulan Data Proposal Penelitian								
Penyusunan Proposal Penelitian								
Bimbingan Proposal Penelitian								

Revisi Proposal Penelitian								
Tahap Kedua: Usulan Penelitian								
Sidang Usulan Penelitian								
Revisi Usulan Penelitian								
Tahap Ketiga: Penyusunan Skripsi								
Pelaksanaan Penelitian								
Analisis dan Pengelolaan								
Penulisan Laporan								
Bimbingan Skripsi								
Tahap Keempat: Sidang Skripsi								
Bimbingan Akhir Skripsi								
Sidang Skripsi								
Revisi Skripsi								

*Tabel 1.1. Rencana Jadwal Penelitian*