

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Employee relations merupakan komponen yang sangat penting bagi sebuah instansi, karena berperan untuk menciptakan hubungan antar karyawan yang harmonis dan kerja sama yang baik, sehingga instansi tersebut bisa mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misinya, untuk mencapai visi dan misi suatu instansi, tentu membutuhkan beberapa komponen, salah satunya yaitu sumber daya manusia (SDM). Aset yang sangat penting didalam sebuah instansi adalah sumber daya manusia (SDM), karena tidak akan berjalan sebuah instansi tersebut tanpa adanya karyawan atau sumber daya manusia (SDM).

Employee relations berkaitan dengan hubungan antara instansi dengan karyawannya, seperti halnya kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung merupakan salah satu instansi pemerintahan yang menjalankan kegiatan *employee relations*, adanya aktivitas *employee relations* yang dilakukan kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Bina Marga Kota Bandung, dapat dilihat dari seluruh karyawan yang menjalankan tanggung jawab, bahkan adanya keharmonisan antar sesama karyawan, terciptanya kerjasama yang baik antar karyawan adalah hal yang dijadikan prinsip oleh seluruh karyawan.

Aktivitas *employee relations* yang dijalankan instansi ini cukup beragam, berdasarkan data pra penelitian yang peneliti dapatkan dari akun instargram (@pupr_jalan_balaijembatan) Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan

Perumahan Rakyat (PUPR) Bina Marga Kota Bandung mengadakan kegiatan “Hayu Zumba Bersama” (DITBINTEKJATAN, Balai-balai teknik, BBPJN DKI JABAR), peserta yang mengikuti zumba yaitu seluruh karyawan dari berbagai balai. Adanya kegiatan hayu zumba bersama ini bisa meningkatkan kepuasan karyawan, meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi *turnover*.

Berdasarkan data pra observasi yang peneliti dapatkan, instansi ini juga melakukan aktivitas “Jalan Pagi”, kegiatan ini dilaksanakan setiap hari sebelum jam kantor masuk, yaitu pada pukul 07.00-08.00 WIB. Seluruh karyawan berjalan kaki disekitar kantor (mengelilingi semua kantor balai) yang bertujuan untuk meningkatkan imun tubuh dan menambah semangat untuk bekerja, kegiatan ini tidak diwajibkan, namun mayoritas karyawan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung mengikuti kegiatan tersebut.

Kegiatan *employee relations* yang dijalankan oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung berdasarkan data pra observasi yang peneliti dapatkan pada tanggal 30 November 2023, Kementerian PUPR Bina Marga Kota Bandung mengadakan acara “GOWES SANTUY” yang diadakan dalam rangka memperingati Habak PUPR Ke-78. Peserta pada acara gowes santuy ini melibatkan setiap UPT di PUPR Bina Marga Kota Bandung. Acara ini diadakan pada pukul 06.30 s/d selesai, dan peserta wajib membawa sepeda, alat kelengkapan bersepeda dan melakukan pendaftaran melalui link yang sudah disediakan. Kegiatan gowes santuy ini merupakan kegiatan yang bisa mempererat tali silaturahmi dan keharmonisan antar karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Peneliti mendapatkan data pra observasi lainnya, kegiatan *employee relations* yang dijalankan oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung berdasarkan data pra observasi yang peneliti dapatkan pada tanggal 28 November 2023, Kementerian PUPR Bina Marga Kota Bandung mengadakan seleksi untuk perlombaan “IDOL PUPR”. Diadakannya seleksi tersebut agar mendapatkan satu orang perwakilan setiap balai yang ada di kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung untuk diikuti sertakan dalam perlombaan “IDOL PUPR” yang bertempat di kantor pusat PUPR, kegiatan tersebut diadakan dalam rangka acara HUT PUPR ke-78. Kegiatan *employee relations* seperti ini bisa menjadi bentuk perhatian dan pembangun keharmonisan para karyawan.

Kegiatan *employee relations* lain yang dijalankan oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung berdasarkan data pra observasi yang peneliti dapatkan, Kementerian PUPR Bina Marga Kota Bandung mengadakan apel pagi di setiap hari senin yang diikuti oleh seluruh kepala balai dan karyawannya, pada saat apel dilaksanakan, adanya laporan dari pembina apel untuk menyampaikan informasi instansi, pembaruan proyek, perubahan kebijakan, pemberian petunjuk dan arahan dan berita penting lainnya yang perlu disampaikan oleh pembina apel kepada seluruh peserta apel.

Kegiatan *employee relations* selanjutnya, yang dijalankan oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung, adanya peningkatan kualitas diri untuk para karyawan. Berdasarkan data pra observasi yang peneliti dapatkan, yaitu kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan

Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung mengadakan pelatihan *softskill* untuk seluruh karyawan sesuai dengan bidangnya. Pelatihan *softskill* ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan para karyawan yang menunjang *skill* setiap karyawan khususnya bagian teknisi, karena semakin berkembangnya alat-alat yang mereka gunakan, maka harus adanya penyesuaian *skill* yang dimiliki oleh para karyawan. Pelatihan ini tidak rutin diadakan disetiap bulannya, namun dalam satu tahun ada 6-7 kali pelatihan untuk para karyawan.

Pelatihan *softskill* ini tidak hanya untuk menambah kemampuan para karyawan, namun kegiatan ini diadakan oleh Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung dengan tujuan untuk menjadi suatu terobosan baru, dengan adanya pelatihan *softskill* para karyawan, dapat dilihat dari bukti konkret instansi ini berhasil mendapatkan penghargaan. Ada beberapa penghargaan karyawan yang diraih oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung.

Penghargaan yang diraih oleh Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung Berdasarkan data pra penelitian dari website <https://binamarga.pu.go.id/>, diketahui pada tanggal 3 Desember 2022 insan PUPR meraih penghargaan dari Menteri Basuki atas kerja keras para pekerja, melalui kekompakan dan kerjasama, PUPR bisa menerobos berbagai halangan untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas dan terus melayani masyarakat. Penghargaan ini membuktikan berjalannya sebuah aktivitas *employee relations* yang membuat kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung meraih penghargaan.

Tidak hanya penghargaan terkait kinerja para karyawan yang menjadi data pra penelitian, kegiatan peningkatan layanan berdasarkan data pra penelitian dari laman website <https://pu.go.id/>, pada tanggal 14 Juli 2023 diketahui Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat melakukan Peningkatan Layanan Akuntabel dan Profesional. Kegiatan ini menjadi salah satu bukti adanya kegiatan *employee relations* yang menjadikan kualitas dan keharmonisan para karyawan membuahkan hasil dengan diraihinya penghargaan tersebut.

Employee relations menjadi modal utama bagi setiap instansi sebagai salah satu penunjang kelancaran kerja para karyawannya, maka dari itu sangat penting bagi instansi menjaga keharmonisan internalnya. Salah satu cara yang dilakukan kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung untuk bisa menjaga keharmonisan internalnya yaitu dengan mengadakan acara *family gathering*. Dapat dilihat, berdasarkan data pra penelitian yang peneliti temukan pada akun instagram resmi @kemenpupr yang sudah *verified* (centang biru) bahwa kegiatan *employee relations* di kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung dalam membangun dan mempertahankan keharmonisan antar karyawan juga dilakukan dengan acara *family gathering*. Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandun mengadakan *family gathering* tidak hanya sekedar menjalankan tugas dan pekerjaan, tapi juga untuk mengajak seluruh karyawannya *refreshing*, hal ini menunjukkan adanya kegiatan *employee relations* yang berjalan di kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung.

Data pra observasi yang peneliti dapatkan di kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung, yaitu adanya kegiatan *employee relations* dilakukan oleh kepala balai yang memberikan kebebasan kepada seluruh karyawan terkait dengan memberikan pendapat apapun ketika *meeting discussion*, peneliti melihat secara langsung bagaimana kepala balai tersebut menampung segala bentuk pendapat dan aspirasi karyawannya. Kegiatan yang dilakukan kepala balai ini bisa menambah kenyamanan untuk seluruh karyawan dan membuat kondisi internal instansi tersebut tetap harmonis dan menciptakan kerja sama yang baik. Karyawan merasa lebih dihargai ketika atasannya bersikap *open minded*.

Data pra penelitian yang telah peneliti paparkan sebelumnya memiliki relevansi dengan kegiatan *employee relations* di sebuah instansi. Berdasarkan data pra penelitian yang peneliti peroleh dari website, instagram dan data pra observasi, peneliti melihat bahwa kegiatan *employee relations* merupakan suatu kegiatan kehumasan yang penting bagi setiap instansi manapun. Hal ini yang mendasari ketertarikan peneliti, karena *employee relations* merupakan kegiatan yang membuat tujuan sebuah instansi tercapai.

Berdasarkan data pra observasi peneliti terhadap sejumlah jurnal, peneliti melihat kegiatan *employee relations* sangat menguntungkan bagi sebuah instansi, banyak kelebihan yang dapat diambil dari kegiatan *employee relations*, dimulai dari penghargaan, keharmonisan, *skill* dan silaturahmi untuk setiap karyawan. Berdasarkan data pra penelitian yang telah peneliti paparkan sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti fenomena ini dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana

kegiatan *employee relations* di Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung.

1.2. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka dari itu fokus peneliti terhadap kegiatan *employee relations* di kantor Kementerian PUPR Bina Marga Kota Bandung, diajukan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana upaya kantor Kementerian PUPR Bina Marga Kota Bandung dalam membuat perencanaan (*planning*) untuk kegiatan *employee relations*?
- 2) Bagaimana upaya kantor Kementerian PUPR Bina Marga Kota Bandung dalam pengorganisasian (*organizing*) untuk kegiatan *employee relations*?
- 3) Bagaimana pengarahan (*commanding*) kegiatan *employee relations* kantor Kementerian PUPR Bina Marga Kota Bandung?
- 4) Bagaimana pengkoordinasian (*coordinating*) kegiatan *employee relations* kantor Kementerian PUPR Bina Marga Kota Bandung?
- 5) Bagaimana upaya kantor Kementerian PUPR Bina Marga Kota Bandung dalam pengawasan (*controlling*) untuk kegiatan *employee relations*?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, peneliti memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana kegiatan *employee relations* di kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui bagaimana upaya kantor Kementerian PUPR Bina Marga Kota Bandung dalam membuat perencanaan (*planning*) untuk kegiatan *employee relations*.
- 2) Mengetahui bagaimana upaya kantor Kementerian PUPR Bina Marga Kota Bandung dalam pengorganisasian (*organizing*) untuk kegiatan *employee relations*.
- 3) Mengetahui bagaimana upaya pengarahan (*commanding*) untuk kegiatan *employee relations* kantor Kementerian PUPR Bina Marga Kota Bandung.
- 4) Mengetahui bagaimana upaya kantor Kementerian PUPR Bina Marga Kota Bandung dalam pengkoordinasian (*coordinating*) untuk kegiatan *employee relations*.
- 5) Mengetahui bagaimana upaya kantor Kementerian PUPR Bina Marga Kota Bandung dalam pengawasan (*controlling*) untuk kegiatan *employee relations*.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Akademis

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran kepada pembaca bahwa pengelolaan kegiatan *employee relations* dapat membangun motivasi kerja karyawan, yang meliputi bagaimana seorang humas bisa membuat hubungan internal semakin baik. Penelitian ini menjadi pengetahuan akademis dalam bidang kehumasan, dengan menggunakan konsep *planning, organizing, commanding, coordinating, controlling* (POC3) sebagai bentuk upaya dalam meningkatkan potensi kinerja karyawan, dalam pengelolaan kegiatan *employee relations*.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini mampu memberikan gambaran kepada praktisi untuk terjun langsung ke lapangan dalam mengetahui proses perencanaan kegiatan *employee relations, organizing* kegiatan *employee relations, actuating* kegiatan *employee relations* dan *controlling* kegiatan *employee relations* yang berjalan di kantor Kementerian PUPR Bina Marga Kota Bandung, sebagai instansi terkait dalam menjadikan data yang peneliti peroleh sebagai masukan dalam upaya membangun motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini mampu memberikan pandangan dan tinjauan bagi perusahaan dalam mengadakan suatu kegiatan yang berhubungan dengan karyawan (*employee relations*) dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang akan dilakukan di kemudian hari.

1.5. Kajian Penelitian Relevan

1.5.1. Kajian Terdahulu

Pertama, artikel ini diterbitkan pada *journal of Administrative Science*, vol. 2 no. 2 tahun 2021 yang dibuat oleh Null Ziaulhaq Fathulloh dan Evi Maghfiroh, mahasiswa Institut Agama Islam Syarifuddin Lumajang, penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan judul “Pemeliharaan Hubungan Karyawan (*employee relations*) Tim Sidogiri Media kraton Pasuruan, sebagai Konsep Mutu Kehidupan Berkarya di Masa Pandemi”. Penelitian ini mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa, peneliti mengetahui pemeliharaan relasi dengan pegawai, mengetahui pentingnya *employee relations* bagi tim sidogiri media kraton Pasuruan sebagai konsep kualitas hidup di masa pandemic dengan melibatkan karyawan yang memiliki sikap tanggung jawab, produktif dan loyal terhadap pesantren.

Kedua, artikel ini diterbitkan pada Jurnal Bali Membangun Bali vol.3 no.2, tahun 2023 yang dibuat oleh Ni Putu Itha Mas Putri Dewi, I Ketut Astawa dan Ni Luh Eka Armoni, merupakan mahasiswa Politeknik Bali. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif (data teknik analisis model Miles dan Huberman) dengan judul “*The Implementations of green employee relations in supporting environmental performansi at Hilton Bali Resort*”. Penelitian ini mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa melalui penelitian ini Hilton Bali Resort menerapkan *green employee relations*, hal ini menerapkan praktik hubungan karyawan yang ramah lingkungan secara baik dan menjaga hubungan sesama karyawan.

Ketiga, artikel ini diterbitkan pada ejournal unisba vol.2 no.2 (2023) yang dibuat oleh Nadhifa Luthfiah dan Ani Yuningsih, merupakan mahasiswa Prodi Hubungan Masyarakat, Fk. Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif (studi kasus) dengan judul “Kegiatan *Employee Relations* dalam Memotivasi Kerja Karyawan”. Penelitian ini mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa kegiatan *employee relations* yang dilakukan adalah penetapan instruktur dalam program pelatihan MDP yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi dan stabilitas emosi, penetapan materi dan agenda pelatihan melalui beberapa tahapan dan materi kepemimpinan dijadikan sebagai materi utama dalam program pelatihan.

Keempat, artikel ini diterbitkan pada jurnal semako vol. 1 no, 1 tahun 2023 oleh Farah Citasari, Mohammad Insan Romadhan dan Lukman Hakim. Merupakan mahasiswa Ilmu Komunikasi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif (studi kasus) dengan judul “Strategi *Employee Relations* untuk Membangun Loyalitas Karyawan pada Hotel Mercure Gran Mirama Surabaya”. Penelitian ini mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa aktivitas *employee relations* yang dilakukan adalah olahraga bersama secara terjadwal, acara kerohanian, acara hias kantin dan *general staff meeting*.

Kelima, artikel ini diterbitkan pada jurnal sekretaris administrasi vol.7 no.2 tahun 2023 yang dibuat oleh Aqmalina Putri, Chandra Hendriyani, T. Sitti Rochah dan Agus Garnida, merupakan mahasiswa Akademi Sekretari Manajemen Taruna Bakti. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif

dengan judul “*The Implementations of green employee relations in Improving Employee Engagement a Pt Pos Indonesia Main Bandung Branch Office*”. Penelitian ini mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa implementasi kegiatan *employee relations* yang dilakukan PT Pos Indonesia sudah terlaksana dengan baik, hal ini dapat dilihat dari banyaknya program yang telah dikembangkan oleh pihak internal perusahaan, seperti program pendidikan dan pelatihan, program penghargaan dan program acara khusus.

Keenam, penelitian ini dibuat oleh Dhiyaa Hanaan Annisa, merupakan mahasiswa Ilmu Komunikasi Prodi Hubungan Masyarakat, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan judul “Pengelolaan Kegiatan *Employee Relations* di Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung”.

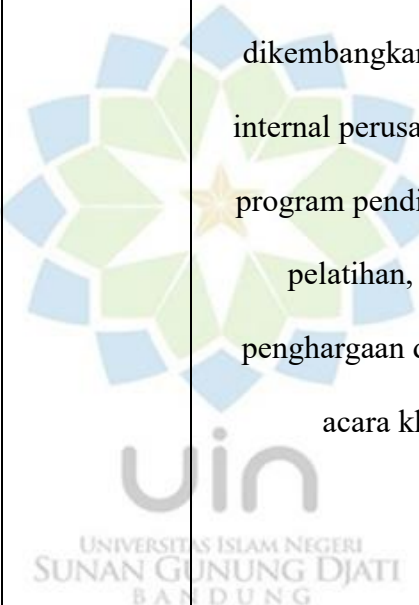


No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Null Ziaulhaq Fathulloh dan Evi Maghfiroh. Institut Agama Islam Syarifuddin Lumajang. (2021)	Pemeliharaan Hubungan Karyawan (<i>employee relations</i>) Tim Sidogiri Media kraton Pasuruan, sebagai Konsep Mutu Kehidupan Berkarya di Masa Pandemi.	Pendekatan kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, peneliti mengetahui pemeliharaan relasi dengan pegawai dan mengetahui pentingnya <i>employee relations</i> bagi tim sidogiri media kraton Pasuruan sebagai konsep kualitas hidup di masa pandemic dengan melibatkan karyawan yang memiliki sikap tanggung jawab, produktif dan loyal terhadap pesantren.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti yaitu hubungan karyawan (<i>employee relations</i>).	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada objek dan lokasi penelitiannya, serta konsep yang digunakan juga berbeda.

2	<p>Ni Putu Itha Mas Putri Dewi, I Ketut Astawa, Ni Luh Eka Armoni. Tourism Department, Politeknik Bali. Vol. 6 Issue 2 (2023)</p>	<p><i>The Implementations of green employee relations in supporting environmental performansi at Hilton Bali Resort</i></p>	<p>Pendekatan kualitatif (Data teknik analisis model Miles dan Huberman)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui penelitian ini Hilton Bali Resort menerapkan <i>green employee relations</i>, hal ini menerapkan praktik hubungan karyawan yang ramah lingkungan secara baik dan menjaga hubungan sesama karyawan</p>	<p>Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti yaitu dari judul implementasi <i>employee relations</i>.</p>	<p>Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti terletak pada landasan teoritis dan konseptual yang digunakan berbeda.</p>
3	<p>Nadhifa Luthfiah dan Ani Yuningsih. Prodi Hubungan Masyarakat, Fk. Ilmu Komunikasi,</p>	<p><i>Kegiatan Employee Relations dalam Memotivasi Kerja Karyawan.</i></p>	<p>Pendekatan kualitatif (studi kasus)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan <i>employee relations</i> yang dilakukan adalah penetapan instruktur dalam program pelatihan MDP</p>	<p>Penelitian ini menjelaskan tentang penerapan suatu program di sebuah instansi</p>	<p>Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti yaitu terletak</p>

	Universitas Islam Bandung. (2023)			yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi dan stabilitas emosi, penetapan materi dan agenda pelatihan melalui beberapa tahapan dan materi kepemimpinan dijadikan sebagai materi utama dalam program pelatihan	dalam memotivasi kerja karyawan.	pada fokus penelitiannya dan landasan teoritisnya. Unit penelitian yang digunakan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan juga berbeda.
4	Farah Citasari, Mohammad Insan	Strategi <i>Employee Relations</i> untuk Membangun Loyalitas Karyawan pada	Pendekatan kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktivitas <i>employee relations</i> yang dilakukan	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian

	Romadhan dan Lukman Hakim. Ilmu Komunikasi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. (2022)	Hotel Mercure Gran Mirama Surabaya	(studi kasus)	adalah olahraga bersama secara terjadwal, acara kerohanian, acara hias kantin dan <i>general staff meeting</i>		yang akan diteliti terletak pada objek penelitian dan berfokus kepada strategi <i>employee relations</i> untuk membangun loyalitas karyawan
5	Aqmalina Putri, Chandra Hendriyani, T. Sitti	<i>Implementation of Employee Relations in Improving Employee Engagement a Pt Pos</i>	Pendekatan kualitatif deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kegiatan <i>employee relations</i> yang dilakukan PT Pos Indonesia	Relevansi penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti

	<p>Rochah dan Agus Garnida. Akademi Sekretari Manajemen Taruna Bakti. (2023)</p>	<p><i>Indonesia Main Bandung Branch Office</i></p>		<p>sudah terlaksana dengan baik, hal ini dapat dilihat dari banyaknya program yang telah dikembangkan oleh pihak internal perusahaan, seperti program pendidikan dan pelatihan, program penghargaan dan program acara khusus.</p>	<p>yaitu implementasi <i>employee relations</i>.</p>	<p>yaitu terletak pada objek penelitian dan model yang digunakan dan penelitian ini berfokus pada implementasi kegiatan, sedangkan penelitian yang akan diteliti berfokus pada pengelolaan</p>
--	--	--	---	---	--	--

						kegiatan <i>employee relations</i> .
6	Dhiyaa Hanaan Annisa, Ilmu Komunikasi Prodi Hubungan Masyarakat, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.	Pengelolaan Kegiatan <i>Employee Relations</i> di kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung.	Pendekatan Kualitatif	-	Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan kelima jurnal diatas yaitu, terletak pada tema yang diambil (<i>employee relations</i>) dan metodenya yaitu kualitatif	Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan kelima jurnal diatas yaitu, terletak pada objek dan lokasi yang berbeda. Konsep yang digunakan, landasan teoritis,

						landasan konseptual dan fokus penelitian yang berbeda
--	--	--	--	--	--	--

Tabel 1.1 Kajian Penelitian Terdahulu



1.6. Landasan Pemikiran

1.6.1. Landasan Teoritis

Landasan teoritis merupakan sebuah konsep yang dirancang secara tersusun untuk mempermudah penelitian. Sugiyono (2010:54) menjelaskan landasan teoritis merupakan alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat definisi, konsep dan proporsi yang disusun secara sistematis. Adanya landasan teoritis membuat peneliti mengetahui langkah-langkah yang harus dilakukan.

Melihat dari rumusan masalah yang telah peneliti jabarkan sebelumnya, penelitian ini membahas pengelolaan kegiatan *employee relations* di kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung menggunakan landasan teoritis yaitu konsep *Planning, Organizing, Commanding, Coordinating & Controlling* (POC3). Konsep ini merupakan konsep yang digagas oleh Henry Fayol dengan tujuan untuk menentukan dan mencapai tujuan suatu instansi dan untuk mengembangkan kemampuan karyawan sesuai bidangnya.

Peneliti menggunakan konsep POC3 sebagai landasan teoritis, karena relevan dengan fenomena penelitian terkait implementasi *employee relations* di kantor Kementerian PUPR Bina Marga Kota Bandung. Peneliti melihat konsep yang digunakan (POC3) mendukung proses pengelolaan kegiatan *employee relations* dan penunjang untuk mengetahui cara instansi ini untuk melakukan pengelolaan kegiatan *employee relations*.

Kegiatan *employee relations* yang dilakukan oleh kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung terdapat unsur

perencanaan untuk menentukan suatu tujuan, mulai dari perencanaan yang dilakukan seperti merencanakan tempat dan kapan dilaksanakannya acara tersebut. Langkah selanjutnya, dilakukan pengorganisasian yang bertujuan untuk penataan sumber daya manusia (SDM) sebelum kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung melakukan kegiatan *employee relations*. Pengarahan, pengkoordinasian dan pelaksanaan sebagai langkah pembuktian dari langkah-langkah sebelumnya yaitu sebagai bukti berjalannya kegiatan *employee relations* yang dilakukan instansi tersebut. Langkah selanjutnya, yaitu *controlling* untuk mengetahui kegiatan yang dilakukan berjalan semestinya atau tidak, sehingga instansi tersebut mengetahui indikator ketercapaian dari setiap kegiatan *employee relations* yang dilakukan di kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung. Berdasarkan buku *Principles Of Management*, fungsi manajemen yaitu:

1.6.1.1. Planning (Perencanaan)

Merencanakan kegiatan dengan melibatkan langkah-langkah untuk menentukan suatu tujuan, strategi dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu dinamakan perencanaan (*planning*). Sukarna (2011:10) menjelaskan perencanaan merupakan pemilihan fakta dan penggunaan perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan menggambarkan dan merumuskan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Penelitian ini menggunakan elemen *planning*, karena ingin mengetahui gambaran, bahwa dengan mempersiapkan langkah-langkah yang akan dilakukan, pengelolaan kegiatan *employee relations* bisa terarah dan sesuai dengan apa yang

menjadi tujuan dengan memperhatikan konsep yang akan dijadikan sebagai acuan kegiatan *employee relations* di kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung.

Penelitian ini menggunakan elemen *planning*, karena ingin mendapatkan pemahaman terkait perencanaan yang menjadi langkah pertama dalam sebuah kegiatan *employee relations* yang ada di kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung.

1.6.1.2. Organizing (Pengorganisasian)

Organizing merupakan penyusunan, pengaturan dan penataan sumber daya manusia (SDM) dan lainnya, dalam suatu struktur yang terorganisir untuk mencapai tujuan. Sukarna (2011:28) menjelaskan *organizing* merupakan penentuan, pengelompokan dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang dan penunjukan wewenang terhadap setiap orang dengan pelaksanaan kegiatan yang diinginkan. Pengorganisasian tidak dapat diwujudkan tanpa adanya penetapan tugas-tugas tertentu untuk masing-masing orang, hal ini menjadi elemen paling penting dalam penyusunan sebuah kegiatan.

Penelitian ini menggunakan elemen *organizing*, karena ingin mengetahui cara pengorganisasian terhadap pengelolaan kegiatan *employee relations* yang ada di kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung dan peneliti ingin mengetahui proses pengorganisasian pada pengelolaan kegiatan *employee relations*.

Pengorganisasian merupakan tahapan kedua setelah perencanaan dilakukan, untuk pengelolaan kegiatan *employee relations* di kantor Kementerian Pekerjaan

Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung, dilakukan untuk mengorganisir sumber daya manusia (SDM) dalam mengatur penyusunan untuk setiap individu, sesuai dengan kemampuannya dan sumber daya manusia (SDM) yang selaras.

1.6.1.3. *Commanding* (Pengarahan)

Commanding juga dikenal sebagai pengarahan, merupakan fungsi terpenting dan paling penting dalam proses manajemen. Sebelum fungsi ini dapat dilaksanakan, harus ada rencana, organisasi, dan karyawan. Setelah rencana dibuat, proses manajemen dimulai untuk mencapai tujuan, tetapi keinginan karyawan tidak dapat dipenuhi sepenuhnya. Tanjung (1999:81) menjelaskan bahwa pengarahan merupakan proses memberikan arahan kepada pekerja sumber daya manusia yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Pengarahan merupakan suatu tindakan yang mengusahakan agar semua orang didalam kelompok tersebut berusaha untuk mencapai target atau sasaran sesuai dengan perencanaan yang sudah dirancang.

Tahap ketiga dari konsep POC3, yaitu pengarahan (*commanding*). Peneliti ingin mengetahui pelaksanaan pengelolaan kegiatan *employee relations* yang ada di kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung untuk mengusahakan semua anggota yang terlibat bisa totalitas saat kegiatan *employee relations* dilakukan dan semua anggota bisa ikut serta meramaikan dan menjadi bagian dari kegiatan *employee relations* yang sedang dilakukan.

Penelitian ini menggunakan elemen *commanding* karena ingin mengetahui bagaimana proses pengarahan kegiatan *employee relations* di kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung dan merealisasikan konsep yang dibuat pada saat perencanaan dilakukan.

1.6.1.4. *Coordinating* (Pengkoordinasian)

Pengkoordinasian merupakan tindakan yang dilakukan oleh berbagai pihak dalam satu organisasi yang sederajat bersama untuk mencapai suatu tujuan dengan cara yang disepakati oleh semua pihak agar tidak terjadi kesalahan yang mengganggu pihak yang satu dengan pihak yang lainnya. Hasibuan (2009:85) menjelaskan bahwa pengkoordinasian merupakan proses mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi pekerjaan yang cocok kepada masing-masing anggota dan memastikan bahwa kegiatan tersebut dilakukan dengan cara yang semestinya di antara anggota itu sendiri. Pengkoordinasian bisa juga dikatakan sebagai proses mengatur karyawan untuk bekerja secara teratur, sinkron, dan selaras sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan mencapai tujuan organisasi. Proses mengintegrasikan tujuan dan kegiatan organisasi pada satuan yang berbeda, seperti departemen atau bidang fungsional, untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Tahap keempat dari konsep POC3, yaitu pengkoordinasian (*coordinating*). Peneliti ingin mengetahui pengkoordinasian dalam pengelolaan kegiatan *employee relations* yang ada di kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung untuk mengusahan semua anggota yang terlibat bisa

totalitas saat kegiatan *employee relations* dilakukan dan semua anggota bisa ikut serta dan menjadi bagian dari kegiatan *employee relations* yang sedang dilakukan.

Penelitian ini menggunakan elemen *coordinating* karena ingin mengetahui bagaimana proses pengkoordinasian kegiatan *employee relations* di kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung dan merealisasikan konsep yang dibuat pada saat perencanaan dilakukan.

1.6.1.5. Controlling (Pengawasan)

Controlling (pengawasan) mempunyai peranan yang penting, dengan mengingat fungsinya ialah menguji apakah pelaksanaan sebuah kegiatan itu teratur, terarah dan berjalan dengan semestinya atau tidak. Proses penentuan apakah rencana yang sudah dibuat selaras atau tidak dengan tujuannya dan bila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana.

Tahapan terakhir dari konsep yang digagas oleh Henry Fayol, yaitu *controlling* (pengawasan) terhadap kegiatan yang dilakukan. Peneliti menggunakan elemen *controlling* (pengawasan) karena ingin mengetahui dan memahami bagaimana proses atau tahapan *controlling* (pengawasan) kegiatan *employee relations* yang dilakukan oleh kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung.

Penelitian ini menggunakan tahapan pengawasan, karena peneliti ingin mengetahui dan memahami cara pengawasan yang dilakukan pada saat kegiatan *employee relations* yang dilakukan oleh kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung.

1.6.2. Landasan Konseptual

1.6.2.1. Internal Relations

Internal relations merupakan hubungan yang terjalin didalam suatu instansi, baik itu atasan dengan bawahan dan begitupun sebaliknya. Luthfiah & Yuningsih (2023) menjelaskan bahwa melalui kegiatan *internal relations* dapat memenuhi kebutuhan dan kepentingan instansi. Kegiatan yang diadakan disuatu instansi akan menghasilkan *internal relations* yang memudahkan untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menganalisis bahwa publik internal merupakan keseluruhan elemen yang berpengaruh secara langsung di dalam keberhasilan suatu instansi, seperti karyawan, pemegang saham, ketua divisi dan sebagainya. Tujuan utama dari *internal relations* yaitu untuk meningkatkan rasa kepemilikan instansi didalam diri karyawan.

Peneliti menganalisis bahwa hubungan internal adalah bagian terpenting dari sebuah kesuksesan instansi. Seorang humas harus mampu membangun dan mempertahankan hubungan yang baik dan saling menguntungkan antara karyawan dengan atasan dan begitupun sebaliknya, sehingga bisa terciptanya komunikasi yang baik dan bisa membuat instansi tersebut terjaga keharmonisannya.

1.6.2.2. Employee Relations

Seorang humas harus bisa berkomunikasi secara langsung dengan para karyawannya (*personal contact*) sehingga dapat mengetahui kesulitan, keinginan, perasaan dan harapan para karyawan. Akbar (2021:53) menjelaskan bahwa

seorang humas harus bisa menjembatani komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Program *employee relations* yang diadakan di suatu instansi akan menghasilkan *sense of belonging*, kreativitas, motivasi dan inovasi yang mampu memberikan suatu perubahan untuk instansi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menganalisis bahwa *employee relations* merupakan kegiatan hubungan karyawan yang diadakan di sebuah instansi, sehingga dapat memberikan banyak hal yang menjadikan seluruh elemen yang ada di instansi tersebut bisa berkembang khususnya karyawan. Kegiatan *employee relations* berupa pemberian edukasi terhadap karyawan, pelatihan *softskill*, *family gathering*, dan kegiatan lainnya yang bisa membuat karyawan merasa nyaman dan bisa loyal terhadap instansinya.

Peneliti menggunakan landasan konseptual *employee relations* bertujuan untuk memperoleh dan memahami terkait fenomena pengelolaan kegiatan *employee relations* yang dilakukan oleh kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung.

1.7. Langkah-Langkah Penelitian

1.7.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian akan dilaksanakan di kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung. Kantor tersebut terletak di Jl. A.H. Nasution No. 264, Cisaranten Bina harapan, Kecamatan Arcamanik, Kota Bandung, Jawa Barat (40294). Peneliti melakukan penelitian di tempat tersebut, karena tersedianya data-data yang diperlukan dalam masalah yang akan diteliti berada pada lokasi tersebut.

1.7.2. Paradigma dan Pendekatan

Paradigma yang dipakai pada penelitian ini, yaitu paradigma konstruktivisme. Konstruktivisme menurut Mulyana (2004) menjelaskan bahwa melihat kebenaran sebagai realitas sosial yang beraneka ragam dan bagaimana sesuatu itu dikonstruksikan berdasarkan realitas yang ada seperti pengalaman sosial dan sangkutan terhadap orang yang melakukan. Konstruktivisme dapat dilihat dari tindakan manusia sebagai konstruksi realitas sosial, dengan cara memberikan pemaknaan atas perbuatan manusia itu sendiri.

Alasan peneliti memakai paradigma konstruktivisme, karena peneliti ingin mendapatkan pemahaman terkait fenomena pada penelitian ini yaitu pengelolaan kegiatan *employee relations* di kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung.

Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif menurut Creswell (2014:260) menjelaskan bahwa pendekatan kualitatif merupakan suatu pendekatan yang bertujuan membangun pernyataan pengetahuan berdasarkan partisipatori, yang artinya pengetahuan akan dibuat melalui sebuah gambaran dari partisipan yang terlibat.

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, karena peneliti hanya ingin melihat secara objektif sesuai dengan keadaan yang ada di lapangan terkait pelaksanaan kegiatan *employee relations*, sehingga peneliti bisa memahami terkait fenomena yang diteliti secara mendalam. Pendekatan kualitatif juga menjadikan ciri sebuah penelitian seperti menganalisis sebuah fenomena, dinamika instansi dan sikap yang dapat akan didapatkan dari hasil wawancara.

1.7.3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Metode penelitian deskriptif kualitatif memberikan gambaran secara mendalam dan objektif mengenai fenomena. Ardianto (2010:60) menjelaskan deskriptif hanya memberikan gambaran peristiwa atau situasi dan tidak mencari hubungan sebab akibat atau pengujian hipotesis. Metode deskriptif kualitatif tidak berfokus kepada generalisasi, tetapi berfokus pada pengkategorisasian.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif, karena sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui cara pengumpulan data dan pengolahan data yang nantinya untuk menganalisis hasil penelitian dan mendeskripsikan gambaran dari sebuah fenomena pengelolaan kegiatan *employee relations* di kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung dengan cara analisis dan interpretasi sesuai keadaan yang peneliti lihat dan temukan di lapangan tanpa adanya manipulasi atau rekayasa.

1.7.4. Jenis Data dan Sumber Data

1.7.4.1. Jenis Data

Jenis data yang akan peneliti kumpulkan berupa data kualitatif yang berbentuk tulisan atau lisan, bukan berbentuk simbol dan angka. Silalahi (2006:261) menjelaskan bahwa data kualitatif merupakan sumber deskripsi yang luas dan berasal, juga mencakup penjelasan tentang proses yang terjadi dalam konteks lokal, sehingga membantu peneliti bergerak melalui asumsi dan kerangka. Melihat dari permasalahan dan tujuan dengan topik *employee relations*,

maka data ini diharapkan membantu peneliti untuk mendapatkan data dan informasi tentang pengelolaan kegiatan *employee relations* yang ada di kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung.

1.7.4.2.Sumber Data

Sumber data merupakan bahan dari mana data itu berasal, Sugiyono (2009:225) menjelaskan sumber data bila dilihat dari sumber datanya, dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder dalam pelaksanaannya. Sumber data yang peneliti butuhkan dalam penelitian pengelolaan kegiatan *employee relations* di kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung dibagi menjadi dua, yaitu:

1) Sumber Data Primer

Sumber data primer yaitu sumber yang langsung diberikan kepada pengumpul data, sedangkan sumber data sekunder ialah sumber yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data.

Data primer yang diambil secara langsung dari pihak yang bersangkutan untuk mendapatkan data yang mempunyai kaitannya pada pengelolaan kegiatan *employee relations* di kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung.

2) Sumber Data Sekunder

sumber data sekunder merupakan data penunjang atau pelengkap sumber data primer seperti arsip, dokumen resmi dan beberapa sumber lainnya, mulai dari media sosial Instagram, artikel, berita, penelitian terdahulu, website resmi

Pekerja Umum dan Perumahan Rakyat dan sumber ilmiah lainnya yang berkaitan dengan penelitian yang sedang diteliti.

1.7.5. Penentuan Informan

Penentuan informan di dalam sebuah penelitian merupakan salah satu hal yang krusial, karena informan tersebut akan menjadi sumber data pada penelitian yang akan dilakukan. Creswell dan Poth (2018:124) menjelaskan bahwa proses identifikasi kelompok individu pada proses eksplorasi denomena dapat dilakukan dengan jumlah yang beragam.

Informan pada penelitian yang akan dilakukan pihak-pihak yang berkaitan langsung dengan kegiatan *employee relations* di kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung, sehingga peneliti bisa memperoleh data-data akurat sesuai dengan tujuan penelitian. Informan pada penelitian ini terbagi menjadi tiga informan, yaitu:

- 1) Kadiv. Bagian humas kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung.
- 2) Staf bagian humas kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung.
- 3) Salah satu karyawan kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung yang sudah bekerja minimal 2 tahun.

1.7.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian ini, yaitu:

- 1) Wawancara Mendalam

Wawancara merupakan aktivitas pengumpulan data yang dapat menunjang hasil penelitian melalui keterangan secara lisan dengan informan terutama dengan informan kunci. Moleong (2005:185) menjelaskan wawancara mendalam merupakan proses bertemunya dua orang untuk bertukar ide dan informasi melalui tanya jawab dan pengambilan informasi secara mendalam, bebas dan terbuka.

Peneliti memilih teknik wawancara mendalam karena pada teknik ini peneliti dapat mengkaji secara mendalam tentang pengelolaan kegiatan *employee relations* yang dilakukan kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung. Pada pelaksanaannya wawancara ini bersifat fleksibel dan terbuka terlepas dari pedoman wawancara dengan tujuan agar peneliti bisa melihat permasalahan secara meluas dan objektif.

2) Observasi Partisipasi Pasif

Observasi merupakan gambaran tentang situasi di lapangan melalui realitas sosial yang ada pada objek penelitian. Kegiatan ini bertujuan untuk memperoleh informasi terkait fenomena pengelolaan kegiatan *employee relations* yang telah berjalan salah satunya melalui interaksi kepada subjek secara verbal maupun nonverbal dan untuk mendapatkan data yang objektif dan akurat.

Peneliti menggunakan teknik ini karena tidak terlibat langsung dengan kegiatan dan hanya mengamati serta menganalisis bagaimana pengelolaan

kegiatan pengelolaan *employee relations* yang dilakukan kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung.

3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan aspek pelengkap dari penggunaan metode yang telah dilakukan yaitu observasi dan wawancara mendalam, agar hasil penelitian mempunyai kredibilitas yang tinggi, karena dokumentasi mendukung bukti-bukti karya tulis yang sudah ada. Sugiyono (2018:476) menjelaskan bahwa diperlukan bahan pendukung penelitian untuk mengumpulkan data dan informasi dalam bentuk tulisan, dokumentasi, buku dan arsip. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian berhubungan dengan gambar yang menggambarkan keadaan nyata dan terkait pengelolaan kegiatan *employee relations* di Kementerian PUPR Bina Marga Kota Bandung.

Peneliti menggunakan teknik ini karena mendukung deskripsi dan analisis historis data yang berkaitan dengan kegiatan *employee relations* yang dilakukan di Kementerian PUPR Bina Marga Kota Bandung.

1.7.7. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model analisis data kualitatif Creswell & Poth (2018) yang telah dijelaskan didalam bukunya bahwa terdapat empat tahap analisis data kualitatif, yaitu:

1) Menyiapkan dan Mengelola Data

Langkah awal yang dilakukan yaitu, menyiapkan data. Data primer atau sekunder yang telah peneliti dapatkan terkait pengelolaan kegiatan *employee relations* melalui observasi partisipan pasif dan wawancara mendalam dengan pihak Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung yang didapatkan dari hasil pengumpulan informasi di lapangan, dilanjutkan dengan menyusun dan memilah data secara terstruktur untuk melihat data yang sesuai dan akurat dengan penelitian.

Pengelompokan data primer atau sekunder yang telah peneliti dapatkan terkait pengelolaan kegiatan *employee relations* melalui observasi partisipan pasif dan wawancara mendalam dengan pihak kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung dilakukan setelahnya, sehingga peneliti memiliki *resume* catatan untuk dianalisis.

2) Membaca Data secara Menyeluruh

Langkah kedua yang peneliti lakukan yaitu membaca data secara menyeluruh dengan tujuan agar peneliti bisa memberi gambaran terkait pengelolaan kegiatan *employee relations* yang peneliti dapatkan melalui observasi partisipan pasif dan wawancara mendalam dengan pihak kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung.

3) Membuat Deskripsi dan Tema

Langkah ketiga, yaitu membuat deskripsi dan proses untuk menghasilkan deskripsi dari ranah dan partisipan sesuai dengan tema yang dipilih yaitu *employee relations*. Deskripsi meliputi penggabungan berbagai informasi mengenai partisipan, tempat ataupun fenomena pengelolaan kegiatan *employee relations* di kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung.

4) Menyajikan Deskripsi dan Tema

Langkah terakhir, yaitu menyajikan atau penyampaian deskripsi dan tema terkait pengelolaan kegiatan *employee relations* yang telah peneliti dapatkan melalui observasi partisipan pasif dan wawancara mendalam dengan pihak kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bina Marga Kota Bandung ke dalam laporan penelitian kualitatif.

1.7.8. Jadwal Penelitian

Daftar Kegiatan	Okt 2023	Nov 2023	Des 2023	Jan 2023	Juli 2023	Agust 2023
Tahap Pertama: Observasi Lapangan dan Pengumpulan						
Bimbingan Poposal Penelitian						
Pengumpulan Data Proposal Penelitian						
Penyusunan Proposal Penelitian						
Revisi Proposal Peneitian						
Tahap Kedua: Usulan Penelitian						
Siding 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. 2 Jadwal Penelitian

