



Pengelolaan Employee Relations pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor

Aulia Muhamad Matin^{*}, Dyah Rahmi Astuti¹, Lida Imelda Cholidah²

¹Jurusan Ilmu Komunikasi Humas, Fakultas Dakwah dan Komunikasi,
UIN Sunan Gunung Djati, Bandung

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses pengelolaan *employee relations* pada Kementerian Agama Kab. Bogor. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan menggunakan sumber data primer dan data sekunder, serta teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian yang didapat adalah Kementerian Agama Kab. Bogor telah melaksanakan pengelolaan *employee relations*, yaitu dengan cara; 1) *fact finding*: pendataan karyawan dan *survey* terhadap karyawan; 2) *planning and programming*: menentukan tujuan, target sasaran, dan sumber finansial; 3) *taking action and communicating*: melaksanakan program-program, sosialisasi, dan melakukan komunikasi interpersonal; 4) *evaluation*: laporan tahunan dan evaluasi sebagai tolak ukur keberhasilan.

Kata Kunci: *Manajemen Public Relations; Employee Relations; Kementerian Agama Kabupaten Bogor.*

ABSTRACT

This study aims to find out the process of managing employee relations on the Ministry of Religion-Bogor Regency. This study was conducted using descriptive qualitative methods using primary and secondary data sources, and the data collection techniques used were observation, in-depth interviews, and documentation. The results of the study can be concluded the management of employee relations, by: 1) fact finding: employee data collection and surveys of employees; 2) planning and programming: determining goals, targets, and financial sources; 3) taking action and communicating: implementing programs, socializing, and using the interpersonal communication model; 4) evaluation: an annual report and evaluation as a measure of success.

Keywords: *Public Relations Management; Employee Relations; Ministry of Religion-Bogor Regency.*

PENDAHULUAN

Kementerian Agama Kabupaten Bogor merupakan salah satu bagian instansi vertikal dari Kementerian Agama Republik Indonesia. Kementerian Agama memiliki peran sebagai pelaksana tugas dan fungsi mengenai penyelenggaraan dalam bidang keagamaan sesuai dengan perundang-undangan.

Kementerian Agama Kabupaten Bogor menjalankan tugas-tugas keagamaan dalam hal pernikahan, peradilan agama, kemasjidan, haji, pendidikan, pengajaran sekolah dan perguruan tinggi islam. Kementerian Agama Kabupaten Bogor selain menjamin kepentingan agama serta pemeluk-pemeluknya, juga turut memperhatikan para karyawan, staf, serta keluarga dalam instansinya dengan mempraktikkan hubungan antar para karyawan dengan atasannya atau *employee relations*. Aktivitas ini dilaksanakan demi terciptanya iklim kerja yang harmonis dan membangun semangat kerja karyawan untuk kedepannya.

Employee relations merupakan salah satu aktivitas yang diselenggarakan oleh pihak-pihak yang terdapat dalam sebuah perusahaan atau lembaga. Aktivitas *employee relations* memiliki tujuan yaitu agar tercapainya hubungan yang harmonis antara pihak manajemen perusahaan atau lembaga dengan karyawan serta untuk menyeimbangkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan kegiatan atau program yang diselenggarakan oleh perusahaan maupun lembaga.

Monika (2018) menjelaskan bahwa *employee relations* merupakan hubungan kerja dengan semua pihak yang berada dalam suatu proses produksi dalam suatu perusahaan. Aktivitas *employee relations* lebih menitikberatkan kepada hubungan antara pimpinan perusahaan dengan karyawannya atau antar sesama karyawan. Dalam hal ini *employee relations* dalam suatu perusahaan bisa dengan bentuk merekrut karyawan baru, penempatan atau pemindahan karyawan, kenaikan jabatan, kandidat karyawan pemutusan kerja, pensiunan, dan jaminan sosial.

Aktivitas *employee relations* diharapkan dapat dilaksanakan guna menciptakan suasana dan dampak yang positif bagi pihak internal suatu perusahaan atau lembaga. Dalam prosesnya, *employee relations* tidak hanya dilaksanakan kepada antar karyawan yang masih aktif saja di perusahaan, namun dilaksanakan juga kepada keluarga karyawan, dan mencakup para karyawan yang sudah tidak aktif bekerja atau sudah pensiun.

Kementerian Agama Kabupaten Bogor membentuk sebuah wadah atau program secara terencana untuk pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bogor. *Employee relations* yang terlaksana bukan hanya diperuntukkan bagi pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bogor saja, tetapi bagi keluarga besarnya juga turut diikutsertakan dalam kegiatan maupun program yang sudah

dijadwalkan.

Berdasarkan data pra penelitian yang peneliti dapatkan dari salah satu pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bogor, bahwasanya Kementerian Agama Kabupaten Bogor membentuk sebuah wadah atau program secara terencana untuk pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bogor. *Employee relations* yang terlaksana bukan hanya diperuntukkan bagi pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bogor saja, tetapi bagi keluarga besarnya juga turut diikutsertakan dalam kegiatan maupun program yang sudah dijadwalkan.

Berdasarkan pernyataan tersebut menunjukkan bahwa jika komunikasi dan iklim kerja pada suatu lembaga atau perusahaan itu bagus dan harmonis artinya mencerminkan lembaga tersebut memiliki kredibilitas yang bagus. Maka dari itu, penting bagi praktisi humas menyelenggarakan program *employee relations* untuk terus meningkatkan motivasi para karyawan dan meningkatkan kinerja di suatu lembaga atau perusahaan.

Komunikasi dan iklim kerja pada suatu lembaga atau perusahaan itu bagus dan harmonis artinya mencerminkan lembaga tersebut memiliki kredibilitas yang bagus. Maka dari itu, penting bagi praktisi humas menyelenggarakan program *employee relations* untuk terus meningkatkan motivasi para karyawan dan meningkatkan kinerja di suatu lembaga atau perusahaan.

Peneliti memperoleh data pra penelitian dengan mengunjungi alamat web resmi Kementerian Agama pada laman <https://jabar.kemenag.go.id/>, gambaran *employee relations* yang sudah dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Bogor adalah contohnya untuk mengkokohkan rasa kekeluargaan, maka Kementerian Agama Kabupaten Bogor mengadakan program *family gathering*, bermain badminton bersama dengan Kementerian Agama Kota Depok, melakukan pelatihan dan menyukseskan pembelajaran tatap muka, serta melakukan program penghargaan melalui lomba tahfidz dan tahsin.

Program *employee relations* diselenggarakan bukan semata-mata untuk me-*refresh* kembali suasana dan memotivasi para karyawan Kementerian Agama Kabupaten Bogor, melainkan sekaligus untuk membangun relasi, mempertahankan hubungan yang harmonis antara karyawan beserta keluarganya, serta mendukung dan memberikan perhatian penuh terhadap karyawan beserta masyarakat luar agar kinerja dan citra positif dapat terbentuk melalui program-program *employee relations* ini.

Berdasarkan data pra penelitian yang dijelaskan pada latar belakang, peneliti tertarik untuk mempelajari dan menganalisis lebih jauh bagaimana proses strategi dan pengelolaan program *employee relations* yang diselenggarakan pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor, menyadari bahwa Kementerian Agama

Kabupaten Bogor memiliki kaitan erat dengan citra lembaga dan iklim kerja yang sangat solid antar karyawannya

Rumusan masalah pada penelitian ini terdapat empat kategori, diantaranya adalah untuk mengetahui: 1) bagaimana Kemenag Kab. Bogor melakukan tahapan *fact finding*, 2) bagaimana Kemenag Kab. Bogor melakukan tahapan *planning and programming*, 3) bagaimana Kemenag Kab. Bogor melakukan tahapan *taking action and communicating*, dan 4) bagaimana Kemenag Kab. Bogor melakukan tahapan *evaluation* dalam Pengelolaan *Employee Relations* pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor. Penelitian ini dilakukan menggunakan paradigma konstruktivistik dengan pendekatan kualitatif. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan data primer dan sekunder, serta teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Bungin (2011: 82) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif berupaya memandang apa yang sedang terjadi dalam dunia tersebut dan melakukan temuan-temuan yang diperoleh di dalamnya. Komunikasi yang digunakan dalam menjalankan *employee relations* dibagi menjadi dua, baik secara formal maupun informal sesuai dengan kebutuhan dan urgensinya, dan tujuan dilakukannya *employee relations* salah satunya adalah untuk menghasilkan rasa kepedulian, *sense of belonging*, meningkatkan motivasi kinerja pegawai, dan mengapresiasi hasil kerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu berisi dua skripsi dan tiga jurnal. Hasil penelitian terdahulu ini dilampirkan guna mencari perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan pada penelitian saat ini. *Pertama*, penelitian ini berupa skripsi yang disusun oleh Mai Sela Rosa Elsarena (2020) memiliki tujuan, yaitu untuk mengetahui implementasi *employee relations* dalam meningkatkan kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dengan menggunakan konsep *public relations* dan *employee relations*.

Kedua, penelitian ini berupa skripsi yang disusun oleh Mohamed Iqbal Maulana (2021) dengan judul Program *Employee Relations* pada Organisasi P2TEL PT Telkom TBK di Kota Bandung. Penelitian ini memiliki tujuan, yaitu untuk mengetahui pengelolaan program *employee relations* yang dilakukan oleh Organisasi P2TEL PT Telkom TBK di Kota Bandung dengan menggunakan teori *4 step public relations*.

Ketiga, penelitian ini berupa jurnal yang disusun oleh Aswan Jaya (2020) ini memiliki tujuan, yaitu untuk mengetahui proses strategi *employee relations* untuk meningkatkan kinerja karyawan dan citra pada PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) dengan menggunakan konsep *employee relations* dan teori hubungan manusiawi.

Keempat, penelitian ini berupa jurnal yang disusun oleh Lydiana Monika (2018) untuk mengetahui implementasi program *employee relations* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT PLN Area Pekanbaru dengan menggunakan konsep *employee relations*.

Kelima, penelitian ini berupa jurnal yang disusun Putri Septaningtyas Hidayat, Siska Armawati Sufa, dan Eny Ratnasari (2021). Penelitian ini memiliki tujuan, yaitu untuk mengetahui peran Departemen HRD dan program *employee relations* yang diselenggarakan di Royal Trawas Hotel & Cottages dengan menggunakan model aktivitas *employee relations*.

LANDASAN TEORITIS

Penelitian ini mengharuskan peneliti mendeskripsikan apa yang terjadi pada saat ini berdasarkan kegiatan atau situasi, tidak menguraikan dengan variabel dan menguji hipotesis. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori *four steps public relations* yang digagas oleh Cutlip, Center, dan Broom (2006). Teori ini digunakan peneliti berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di lingkungan kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor.

Pemecahan suatu permasalahan dalam suatu instansi atau perusahaan tentunya terikat dengan sebuah teori mengenai proses pengelolaan atau manajemen *public relations* yang digunakan untuk menerapkan fungsi-fungsi yang ada pada sebuah aktivitas *public relations*.

Teori *four steps public relations* yang dikemukakan oleh Cutlip, Center, dan Broom dalam bukunya "*Effective Public Relations*" (2006: 321) menjelaskan bahwa proses manajemen *public relations* dibagi menjadi empat langkah atau tahapan.

Pertama, pencarian fakta atau *fact finding* merupakan langkah pertama yang dilakukan oleh seorang *public relations*, yaitu harus dapat mengetahui permasalahan yang terjadi terlebih dahulu, oleh karena seorang *public relations officer* (PRO) memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mencari kebenaran terhadap suatu permasalahan. Fakta-fakta atau kebenaran akan memudahkan seorang *public relations* untuk memecahkan permasalahan.

Kedua, perencanaan program atau *planning and programming* merupakan langkah kedua dimana seorang *public relations* harus melakukan penyusunan masalah terhadap fakta yang didapat ketika *public relations officer* melakukan pencarian fakta terhadap permasalahan yang terjadi di suatu organisasi atau perusahaan.

Ketiga, pengambilan tindakan dan komunikasi atau *taking action and communicating* merupakan tahap selanjutnya untuk melaksanakan atas apa yang

sudah dirancang sebelumnya. Seorang *public relations* pastinya sudah mempunyai perhitungan yang sesuai agar tidak terjadi kesalahan atas perencanaan sebelumnya.

Keempat, evaluasi program atau *evaluation* merupakan tahap terakhir dari teori *four steps public relations* ini adalah untuk mempersiapkan evaluasi yang akan dilakukan oleh seorang *public relations* berdasarkan pencarian fakta, perencanaan, dan pelaksanaan yang sudah diambil dan disepakati sebelumnya.

Mulyana (2000: 73) menjelaskan bahwa teori komunikasi interpersonal disebut sebagai komunikasi apabila terdapat hubungan interpersonal atau antarpribadi dalam prosesnya.

Fungsi *employee relations* sangat erat kaitannya dengan teori komunikasi interpersonal, alasannya adalah karena saat pelaksanaan *employee relations*, karyawan dinilai menjadi lebih berfikir kreatif dan inovatif dalam membuka gagasan serta menuangkan ide-ide yang segar untuk membantu suatu perusahaan atau lembaga. Selaras dengan Wigati & Riyadi (2019: 308), bahwa kata interpersonal dalam kamus psikologi berartikan bahwa segala sesuatu yang terjadi diantara dua orang atau sesuatu yang bercirikan proses yang timbul jika individu berinteraksi dengan individu lain.

Komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh antar karyawan Kementerian Agama Kabupaten Bogor dapat diaplikasikan ke dalam program *employee relations* yang didalamnya sudah dirancang hubungan antarpribadi berjalan dengan baik, pada akhirnya perusahaan akan mendapatkan dampak positif melalui karyawannya.

Employee relations merupakan salah satu komponen kegiatan *public relations* yang termasuk dalam manajemen hubungan sehubungan orang yang bekerja sama pada suatu perusahaan atau lembaga. Baik secara fungsi manajemen organisasi dari teknis, jenis tugas, dan tujuan yang dihadapi antar individu (karyawan) atau yang dihadapi oleh unit kerja.

Suryani (2018: 4) menjelaskan bahwa *employee relations* adalah sekelompok orang-orang yang sedang bekerja di suatu perusahaan yang jelas baik secara fungsional, organisasi, maupun teknis dan jenis tugas/pekerjaan yang dihadapi.

Employee relations menurut fungsinya adalah mengatur secara terinci mengenai hubungan kerja agar berjalan efektif, efisien, dan seoptimal mungkin. Menurut Fadillah (2019: 180) *employee relations* adalah bagian penting dalam kegiatan internal pada kehumasan yang merancang sistem komunikasi internal dengan menyampaikan pesan yang dapat diterima dan dipahami oleh para karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Employee relations merupakan suatu komponen dari manajemen *public relations* yang memiliki fungsi guna menjaga hubungan harmonis antar karyawan sehingga memberikan manfaat bagi kreativitas dan produktivitas para anggota atau karyawan yang ada dalam suatu instansi atau lembaga. Ruslan (2017: 271) menjelaskan bahwa *employee relations* merupakan hubungan publik internal yang terdapat dalam sebuah instansi atau lembaga, yang terdiri atas para karyawan atau pekerja yang menjadi inti dari instansi itu sendiri.

Kementerian Agama Kabupaten Bogor merupakan salah satu kantor instansi vertikal dari Kementerian Agama Republik Indonesia, dan berada dibawah naungan Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat. Kementerian Agama Kabupaten Bogor memiliki peran dan fungsi dalam pelayanan dan bimbingan di bidang agama. Keberadaan instansi ini dilatar belakangi oleh kondisi bangsa Indonesia itu sendiri yang religious. Terbentuknya Kementerian Agama Kabupaten Bogor merupakan salah satu bukti bahwa agama adalah elemen yang amat penting dan terikat secara fungsional dengan kehidupan bernegara dan bermasyarakat.

Kementerian Agama Kabupaten Bogor merupakan salah satu instansi yang turut menjaga hubungan antar karyawan yang masih aktif, selain itu Kementerian Agama Kabupaten Bogor sangat interaktif dan mengapresiasi para karyawannya demi terbangunnya hubungan yang harmonis dan hangat, atau dengan kata lain Kementerian Agama Kabupaten Bogor telah menerapkan *employee relations* di dalamnya.

Pengelolaan *employee relations* yang dilakukan pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor termasuk ke dalam fungsi manajemen yang dilakukan oleh sebuah lembaga keagamaan. Malik (2004: 13) menjelaskan bahwa fungsi dari manajemen itu sendiri bertujuan guna membantu dalam proses pengelolaan program atau kebijakan dan membangun hubungan yang baik dengan publik-publiknya.

Employee relations ini berguna untuk meningkatkan interaksi yang terjadi dalam sebuah instansi dengan dilihat dari sejauh mana hubungan yang terjalin antara karyawan dengan karyawan yang lainnya atau karyawan dengan atasannya, dengan adanya *employee relations* ini juga akan mempengaruhi kedekatan antar karyawan dan aspek-aspek internal lainnya sehingga terjadinya proses timbal balik antar individu dengan instansi terkait guna tercapainya tujuan yang sama.

Menurut Rosyidi (2009: 578), kegiatan internal dalam perusahaan berguna

untuk mencapai kerjasama yang baik antara lembaga/perusahaan dengan para karyawan dan menciptakan keuntungan bersama bagi kedua belah pihak.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan melalui proses wawancara mendalam bersama tiga informan, proses untuk melaksanakan kegiatan pengelolaan *employee relations* pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor dilakukan melalui empat tahapan, yaitu dengan melalui tahapan *fact finding* (pencarian fakta), tahapan *planning and programming* (perencanaan program), tahapan *taking action and communicating* (pengambilan tindakan dan komunikasi), dan tahapan *evaluation* (evaluasi). Berikut ini merupakan pembahasan mengenai empat tahapan pengelolaan *employee relations* pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor.

Tahap *Fact Finding*

Tahap *fact finding* atau dikenal dengan pencarian fakta merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh seorang praktisi humas dalam melaksanakan sebuah kegiatan. Tahap ini dilakukan untuk berfokus dalam pencarian fakta-fakta yang terjadi di lapangan dan bertujuan untuk mencari kebenaran yang sebenarnya.

Sulistyaningtyas (2010: 178) menjelaskan bahwa proses pencarian fakta ini dilakukan guna mengambil keputusan untuk dapat melanjutkan langkah-langkah selanjutnya yang berhubungan terhadap kegiatan yang akan dilaksanakan.

Tujuan pencarian fakta dan data yang dilakukan Kementerian Agama Kabupaten Bogor adalah untuk mengetahui aspek-aspek apa saja yang dibutuhkan oleh para karyawan, baik itu kebutuhan umum maupun khusus, dan untuk mengetahui informasi atau fenomena yang terjadi di lapangan sebagai pijakan sebelum mencapai tahap perencanaan.

Kementerian Agama Kabupaten Bogor dalam hal ini telah melakukan tahap pencarian fakta. Hal ini selaras dengan tahapan yang ada dalam yaitu teori *four steps public relations* yang pertama, yaitu *fact finding*. Ruslan (2007: 27) menjelaskan bahwa seorang praktisi humas dikatakan mampu untuk mencari fakta apabila turun langsung ke lapangan dan menganalisa sesuatu melalui data yang didapatkan dari berbagai sumber.

Riset (*research*) dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Bogor untuk mengetahui latar belakang terlaksananya program *employee relations*. Baskin (1997: 5) menjelaskan bahwa riset memiliki peran sebagai fungsi utama dalam proses kegiatan kehumasan karena riset memudahkan untuk mendapatkan informasi sebelum proses perencanaan terlaksana.

Pertama, pendataan karyawan merupakan riset yang pertama dilakukan berlandaskan fakta dan data yang tersedia. Karyawan menurut Soedarjadi (2009:

15) merupakan seseorang yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Riset pendataan karyawan pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor dinilai penting karena melatarbelakangi kegiatan *employee relations* yang dilakukan, data yang didapatkan dalam tahapan ini dilakukan dengan mengumpulkan semua informasi terhadap para karyawan mulai dari latar belakang diri karyawan, jenjang pendidikan yang telah ditempuh, kualifikasi karyawan, kepribadian karyawan, pengalaman karyawan, kondisi jasmani karyawan, kondisi rohaniah karyawan, keterampilan karyawan, deskripsi pekerjaan dan jabatan, daftar keluarga karyawan, tanggungan karyawan, serta gaji atau pendapatan karyawan.

Tahap pencarian fakta dan data yang dilakukan Agama Kabupaten Bogor adalah dengan menggunakan riset informal. Riset melalui pendataan karyawan ini memiliki tujuan untuk menilai, memahami, mendapatkan gambaran mengenai kepribadian dan riwayat hidup karyawan, menetapkan kebutuhan para karyawan, serta mengetahui hambatan yang terjadi dalam setiap diri karyawan.

Kedua, riset yang dilakukan adalah *survey* terhadap karyawan. *Survey* terhadap para karyawan di lingkungan kerja Kementerian Agama Kabupaten Bogor dilakukan untuk mencari kebenaran fakta dan data yang bermanfaat untuk kemajuan instansi atau lembaga.

Marwansyah (2019: 13) menjelaskan bahwa dalam lingkungan internal terdapat kondisi umum atau elemen-elemen yang mempengaruhi manajemen organisasi yaitu kebijakan, misi, dan budaya perusahaan. Sebelum program *employee relations* dilaksanakan perlu dilakukan *survey* terhadap karyawan untuk mengetahui hasil kinerja karyawan, kelebihan dan kelemahan, prestasi atau penghargaan yang didapat oleh karyawan, serta motivasi yang dimiliki oleh para karyawan.

Survey terhadap karyawan bertujuan untuk menganalisis data diri keseluruhan karyawan, menghimpun informasi mengenai hal-hal yang dibutuhkan oleh para karyawan, mempererat hubungan antara para karyawan dengan lembaga, menyadari potensi yang dimiliki oleh para karyawan, membangun kesejahteraan karyawan, serta membantu para karyawan dalam mencapai tujuan individu dan lembaga bersama-sama dengan memenuhi hak-haknya.

Tahap *Planning and Programming*

Tahap *planning and programming* atau dikenal dengan perencanaan merupakan tahap kedua yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Bogor setelah melakukan pencarian fakta dan data yang ada, kemudian selanjutnya melakukan perencanaan terhadap program *employee relations* yang akan dilaksanakan.

Syuderajat, dkk (2017: 88) menjelaskan bahwa perencanaan dapat dilakukan apabila telah mengedepankan pencarian data terlebih dahulu.

Perencanaan dalam sebuah program kehumasan yang memfokuskan pada hubungan internal (*internal relations*), khususnya *employee relations* ini akan berdampak pada proses pelaksanaan, sehingga dibutuhkan tahap perencanaan yang matang.

Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan, menyusun prosedur, strategi, menetapkan sasaran yang dituju, dan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan program. Menurut Solihin (2011: 139), perencanaan terhadap program kehumasan termasuk dalam aktivitas penetapan dari berbagai tujuan yang ingin diraih oleh setiap instansi atau lembaga.

Pertama, dalam merancang sebuah perencanaan, Kementerian Agama Kabupaten Bogor memiliki beberapa tahapan agar dapat menghasilkan sebuah rencana yang baik, tahap awal perencanaan yang dilakukan adalah menentukan tujuan dari pengelolaan *employee relations* yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Bogor itu sendiri. Menurut Hasibuan (2007: 49), menetapkan tujuan dari sebuah kegiatan atau program yang akan dilaksanakan merupakan salah satu bagian dari proses perencanaan.

Penentuan tujuan dari pengelolaan *employee relations* itu sendiri selain untuk mencapai visi dan misi Kementerian Agama Kabupaten Bogor adalah untuk terus membangun hubungan harmonis dan lingkungan kerja yang suportif dan adaptif antar karyawan dengan karyawan lainnya, serta hubungan karyawan dengan atasan, memupuk rasa kekeluargaan, dan meningkatkan rasa solidaritas di dalamnya.

Kedua, langkah selanjutnya yang dilakukan pada tahap perencanaan ini adalah menentukan target sasaran. Target sasaran ditentukan untuk menilai siapa sajakah pihak yang dituju dalam proses pengelolaan *employee relations*. Penetapan target sasaran tentunya akan memudahkan proses pelaksanaan kegiatan atau program-program *employee relations* yang akan dijalankan oleh Kementerian Agama Kabupaten Bogor.

Mukarom (2015: 205) menjelaskan bahwa menetapkan target sasaran dinilai cukup penting agar program-program yang terlaksana sesuai dengan sasaran yang telah disepakati sebelumnya. Kementerian Agama Kabupaten Bogor dalam menentukan target sasaran adalah dengan memprioritaskan publik internalnya sendiri, seperti para karyawan dalam semua bidang atau seksi, mulai dari Kasubbag, anggota pada setiap bidang atau seksi, bahkan sampai satpam dan *office boy*.

Ketiga, langkah terakhir yang dilakukan Kementerian Agama Kabupaten Bogor dalam tahap perencanaan pengelolaan *employee relations* adalah menentukan sumber finansial guna mendukung pelaksanaan kegiatan atau program-program *employee relations*. Morissan (2008: 179) menjelaskan bahwa menyusun biaya anggaran merupakan langkah penting untuk mengetahui besaran dana yang dikeluarkan untuk membiayai suatu program.

Penentuan sumber finansial yang dilakukan Kementerian Agama Kabupaten Bogor ini berlandaskan rancangan AD/ART yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat, yaitu Kementerian Agama RI dan Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat yang telah menetapkan besaran anggaran untuk setiap Kantor Kementerian Agama yang tersebar di wilayah Jawa Barat.

Anggaran atau dana yang Mulyana (2011: 82) menjelaskan bahwa dalam tahap pelaksanaan, anggota perusahaan diandalkan untuk berperan dalam melaksanakan kegiatan atau acara yang diadakan oleh perusahaan. Selaras dengan hal tersebut, pihak internal yang dimaksud dalam Kementerian Agama Kabupaten Bogor adalah para karyawan, kepala kantor, kepala bagian seksi-seksi, ketua sub-bagian, dan seksi-seksi lainnya, sedangkan untuk pihak eksternal adalah dengan melibatkan *stakeholders* lain seperti pemberi *sponsor*, media massa, wartawan, atau lembaga lain yang bekerja sama.

digunakan dari rancangan AD/ART dalam sebuah lembaga seperti Kementerian Agama Kabupaten Bogor ini memudahkan untuk membuat keputusan ataupun kebijakan dalam melaksanakan kegiatan atau program. Besaran dana telah disesuaikan dengan kebutuhan, kapasitas, kondisi, serta waktu kegiatan yang dibutuhkan. Kegiatan atau program yang dilaksanakan ini menggunakan dana yang telah disediakan oleh seksi Perencanaan dan Keuangan dengan segala pertimbangan dan syarat atau ketentuan yang berlaku, namun apabila memerlukan dana tambahan yang lebih besar maka Kementerian Agama Kabupaten Bogor mengandalkan *sponsor* atau pihak ketiga untuk mendapatkan dana tambahan dengan cara bekerja sama dan promosi.

Tahap *Taking Action and Communicating*

Tahap *taking action and communicating* atau pengambilan tindakan dan komunikasi merupakan tahap pelaksanaan dan proses tindak lanjut dari tahapan-tahapan sebelumnya, yaitu pencarian fakta dan perencanaan. Morissan (2008: 108) menjelaskan bahwa tahap pengambilan tindakan dan pelaksanaan komunikasi ini adalah langkah yang telah ditetapkan semenjak proses perencanaan dilakukan.

Tahap ini bertujuan untuk menyentuh langsung aspek-aspek internal pada sebuah lembaga dan memperhatikan kebutuhan para karyawan di dalamnya, kemudian proses komunikasi yang dilakukan pada kegiatan *employee relations* ini

berperan guna mengetahui langkah yang ditempuh dan media apa saja yang digunakan untuk berkomunikasi dan memberikan informasi kepada target sasaran.

Tahap pelaksanaan kegiatan dan program-program *employee relations* di lingkungan kerja Kementerian Agama Kabupaten Bogor juga di-*support* sepenuhnya oleh banyak pihak, salah satunya Kepala Kantor Kemenag Kab. Bogor dan pihak-pihak lainnya yang berkaitan untuk bersama-sama bersinergi dalam mensukseskan kegiatan agar terlaksana dengan baik. Tujuan dari terlaksananya *employee relations* adalah untuk menciptakan lingkungan internal lembaga yang saling perhatian, menumbuhkan rasa saling memiliki, menumbuhkan loyalitas kerja, dan menciptakan rasa aman dan damai antar sesama

Pertama, tahap pelaksanaan merupakan langkah pertama yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah dirancang pada tahap sebelumnya dengan matang, tahap pelaksanaan dilaksanakan ketika segala kebutuhan dianggap siap sedia. Usman (2002: 7) menjelaskan bahwa pelaksanaan merupakan tindakan dalam sebuah kegiatan atau program yang dapat menyesuaikan berdasarkan kondisinya. Pada tahap pelaksanaan tidak hanya melakukan aktivitas atau kegiatan semata saja, melainkan harus mengingat tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah lembaga.

Pelaksanaan kegiatan dan program-program *employee relations* yang ada di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Bogor melibatkan pihak internal dan eksternal. Mulyana (2011: 82) menjelaskan bahwa dalam tahap pelaksanaan, anggota perusahaan diandalkan untuk berperan dalam melaksanakan kegiatan atau acara yang diadakan oleh perusahaan. Selaras dengan hal tersebut, pihak internal yang dimaksud dalam Kementerian Agama Kabupaten Bogor adalah para karyawan, kepala kantor, kepala bagian seksi-seksi, ketua sub-bagian, dan seksi-seksi lainnya, sedangkan untuk pihak eksternal adalah dengan melibatkan *stakeholders* lain seperti pemberi *sponsor*, media massa, wartawan, atau lembaga lain yang bekerja sama.

Kedua, tahap pengambilan tindakan dengan dilakukannya sosialisasi terhadap kegiatan yang akan dilaksanakan. Menurut Suyanto (2010: 13) sosialisasi merupakan kegiatan yang memiliki tujuan untuk memberi pengertian, memperkenalkan, memberitahu, mempersuasif, atau mempengaruhi khalayak agar tertarik dalam suatu jasa, produk, hasil karya, atau program yang dihasilkan.

Sosialisasi yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Bogor berkaitan dengan kegiatan *employee relations* yang ditujukan kepada para karyawan untuk mengetahui secara rinci perihal tujuan, fungsi, tata cara dan persiapan yang

dibutuhkan untuk kegiatan atau program yang akan dilaksanakan. Sosialisasi juga bertujuan agar informasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik oleh para karyawan dan dapat dipahami serta diharapkan mampu untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman mengenai kegiatan *employee relations*.

Ketiga, langkah terakhir yang dilakukan pada tahap pengambilan tindakan dan komunikasi adalah dengan pasti melakukan kegiatan komunikasi. Komunikasi merupakan kebutuhan pokok yang dilakukan setiap saat bagi umat manusia. Proses komunikasi dilakukan dengan disesuaikan atas situasi atau perkembangan yang terjadi.

Flippo (dalam Mangkunegara, 2017: 145) menjelaskan komunikasi merupakan proses kegiatan memindahkan suatu pesan, informasi, pengertian, atau menginterpretasikan ide, sesuai dengan tujuan yang dimaksud dari seorang komunikator kepadanya komunikannya. Selaras dengan hal itu, komunikasi juga dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Bogor untuk menghindari kesalahpahaman, krisis, dan permasalahan yang akan timbul.

Model komunikasi yang digunakan dalam proses pelaksanaan kegiatan *employee relations* yang dilakukan di lingkungan kerja Kementerian Agama Kabupaten Bogor adalah komunikasi interpersonal dengan menggunakan model komunikasi banyak arah dan model komunikasi satu arah.

Model komunikasi banyak arah dilakukan ketika melibatkan para anggota pada kegiatan *employee relations*, para karyawan dinilai sebagai komunikan yang bisa memberikan balasan atau umpan balik baik itu secara verbal maupun non-verbal, contohnya adalah ketika kegiatan sosialisasi, *sharing session* atau *coffee break*, diskusi atau *meeting*, *family gathering*, makan siang bersama, dan sebagainya.

Model komunikasi satu arah dilakukan ketika komunikator atau pengirim pesan mengirim suatu informasi yang diterima oleh komunikan namun tidak ada proses timbal balik, contohnya ketika pengirim pesan *sharing* informasi, memberi motivasi dan *quotes* via *WhatsApp group*.

Proses komunikasi yang dilakukan Kementerian Agama Kabupaten Bogor ini dilakukan dua klasifikasi, yaitu tatap muka secara langsung dan menggunakan media sosial sebagai perantara untuk berkomunikasi dan penyebaran informasi dan konten seputar program yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Bogor kepada publik internal dan eksternal. Media sosial yang digunakan dalam menyebarkan informasi yang dimaksud yaitu dengan menggunakan *WhatsApp*, *Instagram*, *Twitter*, dan *YouTube*.

Penggunaan media sosial pada era *digital* saat ini dinilai memudahkan dalam pemberian dan penerimaan informasi kepada publik eksternal, *update*

kegiatan *employee relations*, dan proses *publishing*nya pun dinilai mudah karena sangat fleksibel, murah, dan mudah karena bisa diakses dari mana saja melalui *gadget*.

Tahap *Evaluation*

Tahap *evaluation* atau evaluasi program merupakan langkah akhir yang dilakukan dalam proses pengelolaan *employee relations* yang dilakukan pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor. Proses evaluasi ini dilakukan dengan analisis yang cermat dan akurat melalui penilaian, penglihatan, dan perhitungan yang tepat dari suatu kegiatan atau program yang telah terlaksana sesuai dengan target pencapaian dan apakah telah sesuai berdasarkan SDM yang tersedia.

Hasil penelitian yang diperoleh peneliti, tahap evaluasi sebagai tolak ukur keberhasilan dari proses pengelolaan *employee relations* yang dilaksanakan pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor ini dilihat berdasarkan indikator keberhasilan yang dicapai dari sebuah kegiatan atau program yang telah berlangsung, dengan tercapainya tujuan dari dilakukannya *employee relations* ketika dapat menumbuh rasa kekeluargaan dan rasa saling memiliki satu sama lain, meningkatkan rasa solidaritas, meminimalisir konflik, serta telah terpenuhinya hak-hak para karyawan.

Kementerian Agama Kabupaten Bogor melakukan kegiatan evaluasi sebagai bentuk peninjauan ulang dan pengembang atas program yang telah dilaksanakan. Evaluasi bertujuan untuk memudahkan pengurus untuk menilai program terdahulu sebagai tolak ukur pencapaian. Evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Bogor pada dasarnya bersifat tentatif tergantung berdasarkan urgensi dan situasi yang ada. Berdasarkan hasil temuan yang didapatkan oleh peneliti di lapangan, tahap evaluasi yang dilakukan Kementerian Agama Kabupaten Bogor mengenai pengelolaan *employee relations* ini

Hasybullah (2018: 64) menjelaskan bahwa evaluasi dilakukan paling akhir sebagai jawaban mengenai keberhasilan suatu kegiatan atau program yang dilaksanakan, dan upaya untuk menentukan seberapa besar keberhasilan dan kesesuaian pelaksanaan dari suatu kegiatan atau program tersebut. Tahap evaluasi ini bertujuan guna mengukur hasil kinerja yang sudah dicapai dan menilai apakah program yang dijalankan sudah efektif atau belum.

Kartini (2013: 55) menjelaskan evaluasi juga memiliki tujuan untuk mengukur hasil kinerja yang sudah dilakukan pada suatu program sudah efektif atau belum.

Pertama, laporan berkala setiap satu tahun sekali merupakan proses evaluasi

yang pertama dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Bogor. Evaluasi yang dilakukan ini adalah dengan cara melampirkan laporan atau *report* yang didalamnya berisi lampiran atau kajian mengenai perkembangan kegiatan-kegiatan yang ada, baik yang telah terlaksana maupun yang belum terlaksana. Laporan tahunan ini juga berisikan transparansi mengenai rincian kegiatan, acara, dokumentasi, bukti pengeluaran dana, daftar partisipan, hingga sarana yang digunakan.

Hadi (2011: 56) menjelaskan bahwa sifat keterbukaan dilakukan pada sebuah perusahaan atau lembaga guna mengurangi tingkat kecurigaan, kesalahpahaman dan krisis yang terjadi dengan *stakeholders*, terlebih mengenai informasi yang disampaikan oleh perusahaan. Selaras dengan prinsip utama dari tahap evaluasi yaitu laporan yang diberikan harus memiliki sifat keterbukaan atau transparansi, prinsip ini cukup penting bagi pihak internal dan eksternal perusahaan karena untuk tetap saling menjaga kepercayaan antara lembaga dengan publik-publik sasarannya.

Evaluasi dalam bentuk laporan tahunan juga dilakukan oleh para karyawan, seksi Informasi dan Humas, seksi Kepegawaian, serta seksi-seksi lainnya yang terlibat dalam kegiatan *employee relations* yang bertujuan untuk menilai kesesuaian kegiatan, hasil kinerja, dan meningkatkan sifat keterbukaan antara lembaga dengan publik sasaran.

Kedua, tahap evaluasi sebagai tolak ukur keberhasilan dari suatu kegiatan atau program *employee relations* yang telah terlaksana ini dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Bogor dengan tujuan untuk menilai program-program berdasarkan tingkat keberhasilan dan keefektifannya. Djaali (2000: 3) menjelaskan bahwa evaluasi memiliki peran dalam proses untuk menentukan keputusan akhir dari suatu kegiatan yang telah terlaksana berdasarkan standar yang telah disepakati secara objektif.

Proses evaluasi ini dilakukan dengan analisis yang cermat dan akurat melalui penilaian, penglihatan, dan perhitungan yang tepat dari suatu kegiatan atau program yang telah terlaksana sesuai dengan target pencapaian dan apakah telah sesuai berdasarkan SDM yang tersedia.

Mukarom (2015: 242) menjelaskan keberhasilan dari sebuah program dapat ditinjau dari perilaku khalayak, masukan terhadap lembaga, dan sikap. Tahap evaluasi sebagai tolak ukur keberhasilan dari proses pengelolaan *employee relations* yang dilaksanakan pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor ini dilihat berdasarkan indikator keberhasilan yang dicapai dari sebuah kegiatan atau program yang telah berlangsung, dengan tercapainya tujuan dari dilakukannya *employee relations* ketika dapat menumbuh rasa kekeluargaan dan rasa saling

memiliki satu sama lain, meningkatkan rasa solidaritas, meminimalisir konflik, serta telah terpenuhinya hak-hak para karyawan.

Ketika telah tercapainya tujuan, maka langkah selanjutnya adalah menindak lanjuti dari tahap evaluasi yang telah dilakukan. Kegiatan atau program-program yang dinilai sudah cukup baik dan layak untuk dipertahankan maka akan terus dilakukan untuk tahun-tahun berikutnya, kemudian apabila terdapat kegiatan atau program dinilai memiliki kekurangan, kendala, atau pembaharuan maka akan dikaji ulang dan dimodifikasi

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa Kementerian Agama Kabupaten Bogor telah melaksanakan pengelolaan *employee relations* melalui empat tahapan yang terkait dengan teori *4 steps public relations* yang digagas oleh Cutlip, Center, and Broom, yaitu tahap *fact finding, planning and programming, taking action and communicating*, serta *evaluation*.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti, bahwa Kementerian Agama Kabupaten Bogor telah melaksanakan proses pengelolaan *employee relations* dengan menggunakan teori *four steps public relations*. Peneliti mendapatkan kesimpulan untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai pengelolaan *employee relations* pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor, yaitu melalui tahapan *fact finding, planning and programming, taking action and communicating*, serta *evaluation*.

Tahap *fact finding* atau pencarian fakta yang telah dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Bogor adalah dengan melakukan riset melalui pendataan pada setiap karyawan dan melakukan *survey* terhadap karyawan.

Tahap *planning and programming* atau perencanaan program yang telah dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Bogor adalah dengan menentukan tujuan dari pengelolaan program *employee relations*, menentukan target sasaran, dan menentukan sumber finansial.

Tahap *taking action and communicating* atau pengambilan tindakan dan komunikasi yang telah dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Bogor adalah dengan melakukan pelaksanaan program-program *employee relations*, melakukan kegiatan sosialisasi, serta melakukan kegiatan komunikasi menggunakan model komunikasi interpersonal melalui komunikasi banyak arah dan komunikasi satu arah, serta melakukan komunikasi dan penyebaran informasi melalui komunikasi tatap muka secara langsung dan melalui media sosial.

Tahap *evaluation* atau evaluasi yang telah dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Bogor adalah dengan melakukan kegiatan evaluasi dengan cara evaluasi dalam bentuk laporan tahunan (*annual report*) dan evaluasi sebagai tolak ukur keberhasilan atas program-program yang dilaksanakan.

Peneliti memiliki beberapa saran yang diharapkan mampu untuk menjadi bahan masukan, bahan pertimbangan, dan pembaharuan untuk penelitian selanjutnya. Adapun saran yang ingin disampaikan diantaranya:

Pertama, pihak Kementerian Agama Kabupaten Bogor diharapkan untuk mampu mendirikan humas atau *public relations* sebagai bidang atau unit tersendiri guna lebih mengembangkan dan memperhatikan kegiatan dan program-program kehumasan lainnya untuk lembaga.

Kedua, perlunya meningkatkan infrastruktur dan sarana yang lebih modern dan memadai untuk mempermudah kegiatan atau program-program kehumasan lainnya, bukan hanya *employee relations*.

Ketiga, saran untuk penelitian selanjutnya, untuk diharapkan mampu meninjau lebih jauh mengenai pelaksanaan kegiatan atau program *employee relations* yang dikelola oleh sebuah perusahaan atau lembaga, serta mengkaji lebih dalam terkait materi dan aktivitas kehumasan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, B. (2011). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Cutlip, Center, & Broom. (2006). *Effective Public Relations*. Edisi IX, cetakan ke-2. Jakarta : Kencana.
- Djaali., Mulyono, P. & Ramly. (2000). *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PPs UNJ.
- Fadillah, D., Mukarom, Z., & Tresnawaty, B. (2019). Pengelolaan Program Penghargaan Pegawai Teladan melalui *Role Model*. *Jurnal Reputation: Jurnal Ilmu Hubungan Masyarakat*, 2 (2).
- Hadi, N. (2011). *Corporate Social Responsibility*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasybullah, M. A. (2018). Manajemen *Special Event* Upacara Adat Seren Taun Cigugur Kuningan. *Communicatus: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(1).
jabar.kemenag.go.id. Profil Kantor Kemenag Kabupaten Bogor.
Diakses 13 Februari 2022 dari
<https://jabar.kemenag.go.id/portal/read/profil-kantorkementerian-agama-kabupaten-bogor>
- Jaya, A. (2020). Strategi *Employee Relations* untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Citra pada PT ASDP Indonesia Ferry (Persero). *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 5 (1).
- Kartini, D. (2013). *Corporate Social Responsibility*. Bandung: Refika Aditama.

- Maulana, M.I. (2021) Program *Employee Relations* pada Organisasi P2TEL PT Telkom TBK di Kota Bandung. *Skripsi. Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati Bandung*.
- Mohamed Iqbal Maulana (2021). Program *Employee Relations*, pada Organisasi P2TEL PT Telkom TBK di Kota Bandung.
- Monika, L. (2018) Implementasi *Employee Relations* dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT PLN Area Pekanbaru. *Jurnal Jom Fisip*, 5 (2).
- Mukarom, Z. & Laksana, M. W. (2015). *Manajemen Public Relations: Panduan Efektif Pengelolaan Hubungan Masyarakat*. Bandung: Pustaka Setia
- Mulyana, D. (2000). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, D. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rosyidi, I. (2009). Urgensi *Human Relations* dalam Kegiatan *Public Relations*. *Jurnal Ilmu Dakwah*, 4 (13).
- Ruslan, R. (2007). *Manajemen Humas dan Komunikasi, Konsepsi, dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruslan, R. (2017). *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi: Konsepsi dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sulistyaningtyas, I. D. (2010). Riset sebagai Ujung Tombak Keberhasilan Program *Public Relations*. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 7(2).
- Suryani, N., dkk. (2018). *Media Pembelajaran Inovatif Dan Pengembangannya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Suyanto, J. (2010). *Gender dan Sosialisasi*. Jakarta: Nobel Edumedia.
- Usman, N. (2002). *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: Grasindo.
- Wigati, Y. & Riyadi, A. (2019). Aisyah RA's *Interpersonal Communication Model in Sulaiman An-Nadawi's book "Aisyah"*. *Jurnal Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies*, 13 (3).