



Pengelolaan Kegiatan *Employee Relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung

Wanda Seftia Apriyanti¹, Dyah Rahmi Astuti¹, Barzan Faizin¹

¹Jurusan Hubungan Masyarakat, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung

Email : wandaseftia25@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung menggunakan konsep fungsi manajemen POSDC yang dikemukakan Koontz dan O'Donnell. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif, dengan sumber data primer dan sekunder, serta menggunakan teknik pengumpulan data wawancara mendalam dan observasi partisipan pasif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) UP3 Bandung telah menerapkan pengelolaan kegiatan *employee relations* secara efektif, yaitu: (1) Tahap *planning*, dengan menentukan tujuan kegiatan dan menentukan langkah kegiatan; (2) Tahap *organizing*, dengan pembagian kerja dan pengalokasian sumber daya; (3) Tahap *staffing*, dengan penempatan karyawan dan pelatihan/pengembangan karyawan; (4) Tahap *directing*, dengan pemberian instruksi serta pemberian arahan dan motivasi; (5) Tahap *controlling* dengan melakukan *monitoring* dan evaluasi.

Kata Kunci : *employee relations*, produktivitas karyawan, pelayanan listrik

ABSTRACT

This study aims to determine how employee relations activities are managed at PT PLN (Persero) UP3 Bandung using the POSDC management function concept proposed by Koontz and O'Donnell. The method used in this study is descriptive qualitative, with primary and secondary data sources, and using in-depth interview data collection techniques and passive participant observation. The results of the study indicate that PT PLN (Persero) UP3 Bandung has implemented effective employee relations activities management, namely: (1) Planning stage, by determining activity objectives and determining activity steps; (2) Organizing stage, by dividing work and allocating resources; (3) Staffing stage, by placing employees and training/ developing employees; (4) Directing stage, by providing instructions and providing direction and motivation; (5) Controlling stage by conducting monitoring and evaluation.

Keywords : *employee relations, employee productivity, electrical services*

PENDAHULUAN

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.

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.

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. 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.

Rumusan masalah pada penelitian ini terdapat lima kategori, diantaranya adalah untuk mengetahui: 1) bagaimana tahap *planning* yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) UP3 Bandung, 2) bagaimana tahap *organizing* yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) UP3 Bandung, 3) bagaimana tahap *staffing* yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) UP3 Bandung, 4) bagaimana tahap *directing* yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) UP3 Bandung dan 5) bagaimana tahap *controlling* yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) UP3 Bandung. 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 wawancara mendalam dan observasi partisipan pasif.

Penelitian terdahulu digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui perbedaan dan juga sebagai referensi dalam menemukan inspirasi sebuah penelitian. Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

Pertama, Maisela Rosa Elsarena tahun 2020, dengan judul “Implementasi *Employee Relations* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau”. Penelitian ini membahas konsep *public relations*, *employee relations*, kinerja, motivasi, serta budaya organisasi dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil temuan penelitian, implementasi *employee relations* di instansi tersebut mencakup program pelatihan dan pendidikan, program penghargaan, inisiatif untuk meningkatkan motivasi kerja berprestasi, penyelenggaraan acara khusus, serta program komunikasi internal. Perbedaannya dengan penelitian ini yaitu terdapat pada objek yang menjadi fokus penelitian, serta konsep dan teori yang diterapkan.

Kedua, Aulia Muhamad Matin, Dyah Rahmi Astuti, dan Lida Imelda Cholidah tahun 2022, dengan judul “Pengelolaan *Employee Relations* pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor”. Penelitian ini menggunakan teori *four steps public relations* yang dikemukakan oleh Cutlip, Center, dan Broom, dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian, Kementerian Agama Kabupaten Bogor telah menerapkan pengelolaan *employee relations* melalui beberapa tahapan, yaitu: 1) *Fact finding*, yang mencakup proses pendataan serta survei terhadap karyawan. 2) *Planning and programming*, yang melibatkan perumusan tujuan, sasaran yang ingin dicapai, serta pengalokasian anggaran. 3) *Taking action and communicating*, yang meliputi pelaksanaan program, sosialisasi, serta komunikasi interpersonal. 4) *Evaluation*, yang dilakukan melalui penyusunan laporan tahunan dan penilaian sebagai indikator keberhasilan implementasi. Perbedaannya dengan penelitian ini yaitu terdapat pada objek penelitian, serta teori dan konsep yang digunakan.

Ketiga, Tarzani dan Lilik Sumarni, tahun 2023, dengan judul “Implementasi *Employee Relations* dalam Mempertahankan Citra Positif BNI Fatmawati di Masa Pandemi Covid-19”. Penelitian ini mengadopsi teori *employee relations* dari Ruslan serta teori citra dari Kotler & Keller, dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa BNI Fatmawati berhasil menjaga produktivitas serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Keberhasilan ini dicapai melalui penerapan berbagai program *employee relations*, seperti keterbukaan dalam penyampaian informasi, penyelenggaraan program pelatihan dan pendidikan, pemberian penghargaan, pelaksanaan acara khusus, serta pemanfaatan media komunikasi internal. Program-program tersebut berperan penting dalam mempertahankan citra positif perusahaan. Proses implementasinya terdapat berbagai peluang dan tantangan yang mempengaruhi efektivitas penerapan *employee relations* di perusahaan. Perbedaannya dengan penelitian ini yaitu objek penelitian serta teori dan konsep yang digunakan berbeda.

Keempat, Maulidia Savira, tahun 2023, dengan judul “Implementasi *Employee Relations* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Pertamina (Persero)”. Penelitian ini mengadopsi teori *employee relations* dengan pendekatan kualitatif melalui studi kasus. Berdasarkan hasil penelitian, implementasi *employee relations* di PT Pertamina (Persero) telah berjalan dengan baik. Programnya beragam, seperti restrukturisasi *holding subholding*, penerapan nilai AKHLAK, peningkatan *employee engagement* melalui kebijakan kerja dari rumah (*work from home*), serta berbagai bentuk dukungan lainnya, berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Perbedaannya yaitu teori dan konsep yang digunakan, serta objek penelitiannya juga berbeda.

Kelima, Doddy Wihardi, Shinta Kristanty, Mulyati, dan Kevin Daegaz Pangestu tahun 2024, dengan judul “Penerapan Kegiatan *Employee Relations* dalam Mempertahankan Motivasi Kerja Karyawan PT Mandiri Tunas Finance di Jakarta”. Penelitian ini mengkaji konsep *public relations* dan *employee relations* dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagai kegiatan *employee relations* yang diterapkan meliputi program pelatihan, *employee gathering*, *family gathering*, serta pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi. Divisi *Strategic and Marketing Communication* berperan sebagai *public relations* dengan fungsi utama sebagai fasilitator dan teknisi komunikasi dalam mendukung pelaksanaan program tersebut. Perbedaannya terletak pada objek penelitian yang menjadi fokus kajian serta teori yang digunakan juga berbeda.

LANDASAN TEORITIS

Penelitian ini menggunakan landasan teoritis konsep fungsi manajemen POSDC yang dikemukakan oleh Koontz dan O'Donnell. Konsep ini dipilih berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di lingkungan kerja PT PLN (Persero) UP3 Bandung. Pengelolaan kegiatan *employee relations* perlu dilakukan karena hubungan internal antara perusahaan dan karyawan merupakan pondasi utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Manajemen dan pengelolaan yang terarah, membuat perusahaan dapat menyelenggarakan kegiatan *employee relations* dengan optimal. Konsep fungsi manajemen yang dikemukakan oleh Koontz dan O'Donnell dalam buku ‘Manajemen Komunikasi Bisnis’ karya Supanto (2021) menjelaskan bahwa dalam proses manajemen kegiatan terdapat lima tahapan, yang bertujuan untuk mengelola kegiatan serta sumber daya secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan perusahaan. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan kegiatan perlu dilakukan dengan sistematis, efektif dan efisien.

Pertama, *planning* merupakan proses perencanaan yang melibatkan penetapan tujuan, strategi, serta langkah-langkah yang sistematis untuk mencapai target secara efektif. Manajemen perusahaan perlu menganalisis kondisi internal dan eksternal perusahaan, mengidentifikasi peluang serta tantangan, lalu menyusun rencana yang mencakup alokasi sumber daya, penjadwalan, serta kebijakan operasional. Wijaya & Rifa’I (2016) menjelaskan bahwa perencanaan merupakan serangkaian langkah yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses ini mencakup penyusunan visi, misi, strategi, tujuan, dan sasaran perusahaan, di mana pengambilan keputusan menjadi elemen utama dalam manajemen. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa *planning* sebagai tahap awal perlu dilakukan dengan matang.

Kedua, *organizing* (pengorganisasian) merupakan proses mengatur dan menyusun berbagai sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun material,

untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Rernawan (2011) menjelaskan bahwa pengorganisasian merupakan suatu proses pembagian tugas menjadi bagian-bagian yang lebih terstruktur serta pengelompokan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa pengorganisasian perlu dilakukan agar setiap bagian memiliki tugas yang sesuai.

Ketiga, *staffing* merupakan proses penting dalam menjalankan kegiatan. *Staffing* tidak hanya mengisi posisi yang kosong, tetapi juga memastikan bahwa karyawan yang dipilih memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Sinambela (2016), *staffing* merupakan proses di mana perusahaan memastikan bahwa jumlah karyawan yang tersedia memiliki keterampilan yang sesuai untuk menjalankan tugas dengan tepat, pada waktu yang tepat, guna mencapai tujuan perusahaan. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa *staffing* perlu diperhatikan agar karyawan mendapat posisi yang tepat.

Keempat, *directing* merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu dalam suatu perusahaan bekerja sesuai dengan arahan yang telah ditetapkan. Handoko (2001) menjelaskan bahwa fungsi pengarahan secara sederhana adalah mendorong atau memastikan karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan dan seharusnya dilakukan. Berdasarkan penjelasan tersebut, pengarahan sering melibatkan penggunaan otoritas oleh pimpinan untuk memberikan perintah, arahan, motivasi, serta bimbingan yang harus dipatuhi oleh bawahan agar karyawan dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan optimal dan mencapai tujuan perusahaan.

Kelima, *controlling* merupakan salah satu fungsi penting yang berperan dalam memastikan bahwa seluruh aktivitas yang dijalankan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Handoko (2001) menjelaskan bahwa *controlling* merupakan proses mengawasi aktivitas untuk memastikan pelaksanaannya sesuai dengan rencana serta mengoreksi setiap penyimpangan yang signifikan. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa *controlling* perlu dilakukan agar kegiatan berjalan semestinya.

Kelima tahapan konsep fungsi manajemen yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung. *Employee relations* adalah hubungan antara perusahaan dan karyawan yang bertujuan menciptakan kerja sama, kepercayaan, dan komunikasi dua arah, yang dilakukan melalui kegiatan untuk mendukung kesejahteraan dan keterlibatan karyawan, seperti pelatihan, penghargaan, dan acara kebersamaan. Karyawan yang dihargai cenderung loyal dan termotivasi. Yulianita (2007) menjelaskan bahwa *employee relations* merupakan salah satu kegiatan dalam bidang kehumasan yang bertujuan

untuk menjaga dan membina hubungan antara manajemen dan karyawan. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa tujuan utama *employee relations* adalah menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan saling menguntungkan, menyampaikan informasi secara efektif, menampung aspirasi karyawan, serta meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas, serta dapat mengurangi konflik dan membangun budaya perusahaan yang positif.

Employee relations merupakan bagian dari *internal relations*. *Internal relations* merupakan pengelolaan komunikasi dan hubungan antara manajemen dan karyawan yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja harmonis, meningkatkan keterlibatan, dan membangun budaya kerja positif, yang melibatkan komunikasi adil, keterbukaan, serta partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan pengembangan keterampilan. Menurut Tanjung (2022), hubungan internal yang berjalan dengan baik ditandai dengan perlakuan yang adil terhadap semua karyawan tanpa adanya diskriminasi. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa tujuannya yaitu untuk menciptakan komunikasi yang efektif, mencegah kesalahpahaman, memperkuat budaya perusahaan, meningkatkan loyalitas, dan memastikan setiap karyawan merasa dihargai dan dipahami. Hubungan yang baik memperkuat kepercayaan dan mendukung kolaborasi di tempat kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji tentang bagaimana pengelolaan kegiatan *employee relations* yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) UP3 Bandung. Kegiatan *employee relations* merupakan salah satu bentuk upaya perusahaan dalam membangun hubungan baik dan harmonis dengan para karyawannya, sehingga kinerja dan produktivitas karyawan dapat meningkat, yang nantinya perusahaan juga dapat lebih mudah mencapai tujuannya. PT PLN (Persero) UP3 Bandung merancang berbagai kegiatan *employee relations* secara sistematis sejalan dengan konsep fungsi manajemen Koontz dan O'Donnell agar kegiatan dapat berjalan secara efektif.

Hasil penelitian ini didapat melalui observasi partisipan pasif dan juga wawancara secara mendalam. Pertanyaan wawancara disusun berdasarkan fokus penelitian dan berfungsi sebagai panduan bagi informan dalam menyampaikan informasi yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung. Peneliti mewawancarai tiga narasumber dari berbagai bidang yang terlibat langsung dalam pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung.

Berdasarkan hasil temuan, diketahui bahwa pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung sesuai dengan konsep fungsi manajemen Koontz dan O'Donnell, yang mencakup tahap *planning* (perencanaan), tahap *organizing* (pengorganisasian), tahap *staffing* (penyusunan karyawan), tahap *directing* (pengarahan) dan tahap *controlling* (pengendalian).

Kelima tahapan tersebut diuraikan sebagai berikut.

Tahap *Planning* (Perencanaan)

Tahap perencanaan merupakan langkah krusial dalam pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung. Menurut Fatunisa, Cholidah, dan Faizin (2024), perencanaan merupakan faktor penting dalam proses manajemen untuk meraih tujuan lembaga atau organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menyusun rencana secara matang agar kegiatan yang berkaitan dengan karyawan berjalan teratur dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Pengelolaan kegiatan *employee relations* dilakukan dengan perencanaan yang matang. Menurut Siagian (2008) menjelaskan bahwa perencanaan adalah proses penentuan serangkaian tindakan masa depan yang diarahkan untuk mencapai hasil tertentu. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa perencanaan mencakup penetapan tujuan serta langkah strategis agar kegiatan dapat dilaksanakan secara efektif dan menghadapi berbagai tantangan.

Penentuan tujuan kegiatan di PT PLN (Persero) UP3 Bandung mempertimbangkan kebutuhan karyawan, situasi kerja, serta hasil evaluasi kegiatan sebelumnya. Tujuan ditetapkan secara cermat, karena setiap kegiatan memiliki sasaran yang berbeda namun tetap mengarah pada hubungan kerja yang harmonis dan lingkungan produktif. Oleh karena itu, perusahaan melibatkan karyawan dalam perumusan tujuan melalui forum seperti Serikat Pekerja, Human Talent Development, dan Bipartit. Menurut Robbins dan Coulter (2012) bahwa partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan meningkatkan komitmen dan kualitas keputusan yang diambil. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa konsep partisipatif dalam manajemen modern,

Keterlibatan karyawan dalam menentukan tujuan kegiatan tidak hanya mencerminkan komunikasi dua arah, tetapi juga membentuk kerja sama dan pengertian antara manajemen dan karyawan. Moeller, et al. (2012) menekankan bahwa penetapan tujuan yang jelas sangat penting untuk mendukung pelaksanaan aktivitas secara terarah. Hal ini memperlihatkan bahwa seluruh kegiatan, meskipun memiliki tujuan yang berbeda-beda, tetap diarahkan untuk menciptakan hubungan kerja yang positif dan mendukung peningkatan loyalitas serta kinerja karyawan.

PT PLN (Persero) UP3 Bandung juga menetapkan langkah kegiatan secara sistematis. Langkah pertama adalah penyebaran informasi mengenai kegiatan melalui sistem komunikasi berjenjang dari manajer ke asisten manajer, lalu ke *team leader*, dan akhirnya ke seluruh karyawan. Menurut Luthans (2011), komunikasi yang efektif dalam organisasi merupakan alat penting untuk

memastikan bahwa informasi tersampaikan dengan baik dan dipahami oleh semua pihak yang terlibat.

Peran penting dalam tahapan ini dipegang oleh asisten manajer dan *team leader*, yang bertugas mengatur teknis pelaksanaan kegiatan. Mereka memberikan arahan, membagi tugas, dan memastikan seluruh anggota memahami tanggung jawabnya. Proses ini umumnya dilakukan melalui rapat, yang berfungsi sebagai forum strategis dalam menyusun langkah-langkah kerja yang efisien dan terstruktur. Sesuai dengan pendapat Terry (2006), rapat merupakan sarana manajerial yang penting dalam pengambilan keputusan bersama serta koordinasi tim.

Langkah terakhir adalah evaluasi kegiatan. Evaluasi bertujuan menilai efektivitas pelaksanaan serta menjadi dasar untuk perbaikan di masa mendatang. Badudu dan Zain (1996) menyatakan bahwa setiap langkah merupakan alur aktivitas yang saling terkait dari awal (perencanaan) hingga akhir (evaluasi). Evaluasi menjadi penting agar perusahaan dapat mengukur sejauh mana kegiatan berjalan sesuai rencana dan tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan di atas, PT PLN (Persero) UP3 Bandung menunjukkan bahwa penentuan tujuan dan penyusunan langkah kegiatan *employee relations* dilakukan secara sistematis dan partisipatif. Melalui komunikasi yang terbuka, keterlibatan karyawan, serta evaluasi berkelanjutan, kegiatan yang dilaksanakan tidak hanya berjalan efektif tetapi juga turut menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Tahap *Organizing* (Pengorganisasian)

Tahap pengorganisasian merupakan bagian penting dalam pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung. Pada tahap ini, perusahaan membagi tugas, menetapkan wewenang, serta mengatur sumber daya secara sistematis agar tujuan perusahaan tercapai dengan efisien dan terstruktur. Menurut Handoko (2011), pengorganisasian merupakan proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas serta penetapan wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan tersebut. Ini dilakukan guna menciptakan kejelasan peran, alur kerja, dan mencegah tumpang tindih pekerjaan.

Pengorganisasian juga mencakup koordinasi antar bagian yang bertujuan menunjang tercapainya tujuan bersama. Pengorganisasian yang baik memperkuat kerja sama tim, mempercepat pengambilan keputusan, dan mendukung pencapaian target organisasi. Menurut Siagian (2014), koordinasi merupakan fungsi manajerial yang sangat penting agar semua bagian bekerja secara harmonis dan tidak saling bertentangan.

Di PT PLN UP3 Bandung, pembagian kerja dilakukan secara hierarkis dan sistematis, dimulai dari manajer hingga ke level operasional. Pembagian tugas yang berjenjang ini berfungsi untuk memperjelas tanggung jawab dan mempermudah proses pengawasan. Rivai (2015) menyatakan bahwa pembagian kerja merupakan hasil dari proses analisis mendalam terhadap karakteristik pekerjaan dan kemampuan individu yang tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa PLN tidak melakukan pembagian tugas secara sembarangan, tetapi berdasarkan strategi dan pertimbangan kompetensi.

Media komunikasi digital seperti WhatsApp juga dimanfaatkan oleh perusahaan untuk menyampaikan tugas secara cepat, terutama dalam kondisi mendesak. Namun, komunikasi tatap muka tetap dipertahankan untuk memastikan adanya dialog dua arah yang lebih jelas. Robbins & Judge (2013) menjelaskan bahwa kombinasi komunikasi formal, informal, dan interpersonal mampu meningkatkan efektivitas penyampaian informasi dalam organisasi, sehingga pesan dapat diterima dengan akurat oleh penerima yang tepat.

Pembagian kerja juga mempertimbangkan efisiensi dan keahlian masing-masing unit kerja. Wibowo (2007) menyatakan bahwa pembagian kerja dilakukan dengan cara mengelompokkan aktivitas yang serupa ke dalam satu bidang tertentu agar terjadi efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya. Dengan batasan kerja yang jelas, setiap divisi di PLN diberi keleluasaan untuk bertanggung jawab atas tugasnya, dengan keterlibatan unit lain jika diperlukan, seperti dalam hal logistik atau dokumentasi.

Selain pembagian kerja, pengalokasian sumber daya juga menjadi aspek penting dalam pengorganisasian kegiatan *employee relations*. Ini mencakup penyediaan berbagai kebutuhan teknis dan logistik seperti sistem suara, jaringan internet, hingga perlengkapan pendukung lainnya. Hasibuan dalam Asmu (2018) menjelaskan bahwa koordinasi antardivisi dibutuhkan agar tidak terjadi pemborosan sumber daya dan tercipta sinergi yang mendukung tujuan bersama.

Rapat koordinasi juga dilaksanakan secara rutin dengan melibatkan perwakilan setiap divisi. Dalam forum ini, dibahas alokasi peralatan, kebutuhan logistik, penjadwalan, serta pembagian tanggung jawab secara rinci. Menurut Terry & Rue (2010), pengorganisasian yang efektif membutuhkan keterlibatan partisipatif dari seluruh tim pelaksana, agar proses pengambilan keputusan mencerminkan kebutuhan nyata dan sesuai dengan tujuan operasional.

Berdasarkan penjelasan tersebut, pembagian kerja dan pengalokasian sumber daya menjadi dua aspek krusial dalam pengorganisasian kegiatan *employee relations* di PT PLN UP3 Bandung. Kombinasi antara kejelasan peran, komunikasi yang efektif, pemanfaatan teknologi, serta koordinasi lintas divisi

memungkinkan terbentuknya sistem kerja yang terstruktur dan kolaboratif, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan setiap program yang dijalankan perusahaan.

Tahap *Staffing* (Penyusunan Karyawan)

Penyusunan karyawan atau *staffing* merupakan tahap krusial dalam pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung. Pada tahap ini, perusahaan melaksanakan proses perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, serta pengembangan karyawan dengan tujuan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan posisi kerja. Langkah ini dirancang untuk meningkatkan produktivitas, menekan tingkat turnover, serta mendorong pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Seperti dijelaskan oleh Hasibuan (2017), *staffing* tidak hanya sekedar menempatkan individu dalam posisi tertentu, tetapi juga memastikan kecocokan antara kemampuan, minat, dan tugas yang diemban agar hasil kerja optimal. Penjelasan tersebut menjelaskan bahwa strategi yang menyeluruh dalam penempatan tenaga kerja penting dilakukan.

Proses *staffing* di PT PLN UP3 Bandung mencakup dua komponen utama, yaitu penempatan dan pelatihan karyawan. Penempatan dilakukan secara sistematis dan berbasis kompetensi untuk memastikan setiap individu berada di posisi yang sesuai dengan keahliannya. Menurut Runtuwene et al. (2016), penempatan kerja merupakan proses yang mendahului tahap seleksi guna memastikan kesesuaian antara kandidat dengan jabatan yang akan ditempati. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa *staffing* perlu diperhatikan agar karyawan dapat menempati posisi yang sesuai.

PT PLN (Persero) UP3 Bandung melaksanakan proses ini dengan Uji Portofolio Kompetensi (UPK) dan penilaian melalui *assessment*, yang kemudian dilanjutkan dengan *fit and proper test* berdasarkan data rekam jejak dan kinerja. Karyawan yang lolos seleksi menyusun portofolio lengkap, berisi sertifikat, laporan kerja, dan bukti kompetensi lainnya, untuk dinilai lebih lanjut oleh manajemen dan divisi *Human Talent Development* (HTD) di kantor pusat.

Penempatan karyawan di perusahaan ini dilakukan tidak hanya berdasarkan pendidikan atau keahlian awal, tetapi juga mempertimbangkan perkembangan pengalaman kerja, keterampilan interpersonal, dan kebutuhan perusahaan. Seperti dijelaskan oleh Mangkuprawira (2004), penempatan ideal harus disesuaikan dengan keahlian dan keterampilan individu agar produktivitas dapat dimaksimalkan. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa penempatan karyawan perlu disesuaikan dengan keahliannya.

Sistem penempatan yang fleksibel dan adaptif memungkinkan rotasi jabatan guna mendorong pengembangan karier. Penempatan ini mencerminkan

komitmen PLN untuk menciptakan tim kerja yang solid dan responsif terhadap perubahan organisasi.

Aspek pelatihan dan pengembangan karyawan juga menjadi bagian penting dari strategi *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung. Salah satu bentuk implementasinya adalah platform pelatihan digital bernama ‘Simdiklat’. Program ini memungkinkan karyawan memilih jenis pelatihan yang sesuai dengan minat, kebutuhan, atau arah karier mereka. Kebebasan ini menunjukkan visi jangka panjang perusahaan yang tidak hanya fokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan personal dan profesional. Menurut Kaswan (2016), pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap agar karyawan mampu melaksanakan tugas secara efisien dan efektif. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan perlu dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, sehingga kinerja mereka dapat maksimal.

Pelatihan dalam Simdiklat didasarkan pada hasil evaluasi internal yang rutin dilakukan perusahaan. Informasi pelatihan disampaikan melalui media internal seperti email, WhatsApp, dan situs pelatihan, guna memastikan transparansi dan partisipasi aktif karyawan. Simdiklat mengadopsi pendekatan *self-service learning*, di mana materi pembelajaran tersedia dalam bentuk video yang dapat diakses kapan saja. Sistem ini memungkinkan pembelajaran yang fleksibel dan efisien tanpa mengganggu pekerjaan sehari-hari. Menurut Sudarso (2019), pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang bertujuan meningkatkan keterampilan kerja secara optimal. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan diterapkan untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan kerja yang semakin kompleks.

PT PLN (Persero) UP3 Bandung juga menyediakan pelatihan umum seperti keterampilan komunikasi, manajemen waktu, kepemimpinan, dan etika kerja. Pelatihan ini menunjukkan bahwa perusahaan ingin mencetak karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki *soft skills* yang dibutuhkan di era kerja modern. Menurut Permatasari (2018) pelatihan berbasis *e-learning* memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja, khususnya dalam penguasaan keterampilan spesifik yang dibutuhkan perusahaan. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan digital dapat meningkatkan *skill* karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, program pengembangan karyawan melalui Simdiklat menunjukkan komitmen PT PLN (Persero) UP3 Bandung dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan adaptif terhadap perubahan. Penempatan dan pelatihan menjadi satu kesatuan strategis dalam proses *staffing*, yang dirancang untuk mendukung efektivitas

Tahap *Directing* (Pengarahan)

Pengarahan merupakan salah satu tahap penting dalam pengelolaan kegiatan employee relations di PT PLN (Persero) UP3 Bandung. Pada tahap ini, perusahaan tidak hanya menyampaikan panduan kerja, tetapi juga memotivasi dan mengarahkan karyawan agar melaksanakan tugas secara akurat dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Proses pengarahan mencakup dua komponen utama: pemberian instruksi dan motivasi. Kedua komponen ini menjadi fondasi utama dalam membangun efektivitas kerja tim.

Dalam hal pemberian instruksi, PT PLN (Persero) UP3 Bandung menerapkan sistem komunikasi internal yang variatif namun tetap efisien dan mudah dipahami. Instruksi disampaikan melalui berbagai media dan metode sesuai dengan kebutuhan, seperti rapat pimpinan untuk agenda besar serta rapat mendadak untuk situasi darurat. Hal ini selaras dengan pendapat Anditasari et al. (2024) bahwa instruksi kerja merupakan tugas-tugas yang wajib dijalankan individu dalam program tertentu, yang berfungsi sebagai pedoman kerja dan meminimalkan kesalahan. Instruksi juga sering disampaikan melalui media digital seperti WhatsApp, Zoom, dan forum mingguan Code of Conduct (COC), memungkinkan informasi tersampaikan secara cepat dan interaktif.

Proses penyampaian instruksi mengikuti jalur komunikasi struktural dari manajemen atas ke tingkat pelaksana. Hal ini mengacu pada prinsip komunikasi organisasi vertikal sebagaimana dikemukakan oleh Pace dan Faules (2010), bahwa komunikasi ke bawah diperlukan untuk memberikan instruksi kerja, penjelasan prosedur, dan pemberian umpan balik terhadap kinerja. Di PT PLN (Persero) UP3 Bandung, sistem formal seperti AMS (Aplikasi Manajemen Surat) digunakan untuk menyampaikan instruksi administratif, sedangkan grup WhatsApp digunakan untuk informasi teknis yang bersifat mendesak.

Bahasa yang digunakan pun dibuat lugas dan ringkas, sesuai dengan prinsip efektivitas komunikasi yang disarankan. Menurut Robbins & Judge (2013), yakni komunikasi yang baik harus jelas, singkat, dan dapat dipahami oleh penerima informasi. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang baik perlu dilakukan agar dapat dipahami dengan jelas.

Selain instruksi, pemberian motivasi menjadi komponen krusial lainnya dalam pengarahan. Motivasi diberikan secara rutin oleh atasan dalam forum seperti rapat kerja, dan disesuaikan dengan tantangan yang dihadapi oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan Hafidzi et al. (2019) yang menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang membangkitkan semangat kerja individu agar dapat bekerja kolaboratif dan penuh integritas. Dengan pendekatan ini, perusahaan berupaya membangun kesadaran kolektif tentang

pentingnya peran tiap individu dalam pencapaian tujuan tim.

Rapat kerja tidak hanya menjadi wadah penyampaian informasi, tetapi juga sarana untuk meningkatkan semangat dan partisipasi karyawan. Wahjono (2010) menegaskan bahwa motivasi merupakan serangkaian tindakan yang bertujuan memengaruhi perilaku seseorang dengan terlebih dahulu memahami faktor-faktor pendorong dalam diri individu. Maka, pendekatan motivasional yang dilakukan di PT PLN (Persero) UP3 Bandung dinilai efektif karena memperkuat rasa percaya diri, rasa dihargai, dan motivasi intrinsik karyawan.

Lebih lanjut, pengarahan yang bersifat partisipatif ini turut menciptakan iklim kerja yang positif. Robbins (2006) menjelaskan bahwa motivasi karyawan yang tinggi dapat memperkuat loyalitas, meningkatkan kedisiplinan, dan mendorong produktivitas kerja. Oleh karena itu, forum-forum pengarahan seperti rapat kerja tidak hanya menjadi sarana penguatan motivasi, tetapi juga menjadi ruang untuk mempererat hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa proses pengarahan di PT PLN (Persero) UP3 Bandung dilakukan secara sistematis melalui dua pendekatan utama: instruksi yang terstruktur dan motivasi yang membangun. Kedua pendekatan ini memperkuat komunikasi internal, meningkatkan koordinasi tim, serta mendorong pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Tahap *Controlling* (Pengendalian)

Tahap pengendalian merupakan elemen penting dalam pengelolaan kegiatan *employee relations* di PT PLN (Persero) UP3 Bandung. Pada tahap ini, perusahaan berupaya memastikan bahwa seluruh aktivitas berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Pengendalian juga berfungsi untuk mencegah terjadinya penyimpangan dan kesalahan, serta memberikan solusi atas hambatan yang terjadi di lapangan. Dalam praktiknya, pengendalian ini mencakup dua komponen utama, yaitu monitoring dan evaluasi.

Monitoring dilakukan sebagai bentuk pemantauan langsung terhadap kegiatan operasional yang dijalankan oleh masing-masing unit kerja. Setiap divisi diawasi oleh atasan yang bertanggung jawab, guna memastikan bahwa seluruh aktivitas tetap sesuai jalur dan target perusahaan. Monitoring ini tidak bersifat kaku, melainkan lebih bersifat evaluatif dan mendukung penyelesaian masalah secara cepat. Menurut Siagian (1970), monitoring merupakan proses pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan untuk menyesuaikan antara kegiatan nyata dengan rencana yang telah ditetapkan. Hal ini penting untuk mendeteksi secara dini berbagai bentuk penyimpangan serta menjaga kegiatan tetap berada pada arah

Di samping itu, monitoring juga berfungsi strategis dalam membangun budaya kerja yang disiplin dan produktif. Sebagaimana dikemukakan oleh Muzawi, Azizah, dan Lestari (2019), monitoring adalah penilaian yang dilakukan secara berkelanjutan terhadap fungsi kegiatan dalam hal ketepatan waktu dan kesesuaian sasaran, serta bertujuan memberikan umpan balik bagi keberlangsungan program. Melalui sistem monitoring yang konsisten dan responsif, PT PLN (Persero) UP3 Bandung mampu menjaga kelancaran operasional, mempercepat pengambilan keputusan, serta memperkuat komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan.

Selain monitoring, aspek evaluasi juga menjadi bagian sentral dalam proses pengendalian. Evaluasi dilakukan secara sistematis untuk menilai capaian kegiatan, efektivitas metode yang digunakan, dan efisiensi kerja. Evaluasi berskala umum dilakukan oleh Asisten Manajer Keuangan dan Umum, sedangkan evaluasi strategis berada di bawah tanggung jawab Asisten Manajer Evaluasi. Menurut Sugiyono (2015), evaluasi adalah proses untuk menilai sejauh mana suatu program telah direncanakan, dilaksanakan, dan mencapai tujuannya. Evaluasi ini tidak hanya digunakan untuk menilai hasil, tetapi juga sebagai dasar refleksi dan perbaikan ke depan.

Dalam pelaksanaannya, PT PLN (Persero) UP3 Bandung juga memanfaatkan sistem *check point* dalam rapat pimpinan serta briefing mingguan sebagai sarana evaluasi rutin. Forum ini memungkinkan pimpinan memantau progres dan kendala secara langsung dan cepat. Selain itu, evaluasi juga dilakukan melalui sistem berbasis indikator kinerja seperti yang dijelaskan oleh Wirawan (2012), bahwa evaluasi kinerja merupakan proses sistematis untuk mengukur efektivitas dan efisiensi karyawan maupun program dalam mencapai tujuan organisasi.

Evaluasi berbasis indikator kinerja sangat penting dalam mendukung pencapaian target strategis perusahaan. Sebagaimana dijelaskan oleh Arikunto dan Jabar (2014), evaluasi merupakan proses yang bukan hanya sekadar penilaian, tetapi juga bagian dari pengambilan keputusan manajerial berdasarkan indikator kinerja yang objektif. Dengan sistem ini, PT PLN (Persero) UP3 Bandung mampu mengukur kinerja unit secara menyeluruh dan menentukan langkah strategis yang lebih tepat untuk pengembangan karyawan dan efektivitas program kerja.

Proses evaluasi juga dipahami sebagai kegiatan yang mencakup pengumpulan, pengolahan, dan interpretasi data. Rukajat (2018) menegaskan bahwa evaluasi adalah proses sistematis dalam menentukan kualitas suatu objek atau kegiatan dengan menjadikan data sebagai dasar utama pengambilan

keputusan. Oleh karena itu, evaluasi bukan hanya kegiatan menilai, melainkan bagian dari proses perbaikan berkelanjutan dalam manajemen perusahaan.

PENUTUP

Tahap *planning*, merupakan proses awal yang berfungsi untuk merumuskan sasaran yang ingin diraih serta menyusun strategi atau langkah-langkah yang diperlukan guna mencapai sasaran. PT PLN (Persero) UP3 Bandung di tahap ini fokus pada dua aspek penting, yakni penetapan tujuan kegiatan serta penetapan langkah-langkah kegiatan. Tahap *organizing*, merupakan proses pengelolaan sumber daya dan pembagian tugas dalam perusahaan agar target yang telah ditentukan dapat direalisasikan dengan baik. PT PLN (Persero) UP3 Bandung di tahap ini memfokuskan pada dua aspek utama, yaitu pembagian kerja serta pengelolaan alokasi sumber daya. Tahap *staffing*, bertujuan untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang dimiliki telah sesuai baik dari segi jumlah maupun kualitas, serta ditempatkan pada posisi yang tepat. PT PLN (Persero) UP3 Bandung di tahap ini fokus pada dua hal utama, yaitu proses penempatan karyawan dan pelatihan/pengembangan karyawan. Tahap *directing*, berkaitan dengan upaya mengarahkan, membimbing, serta memotivasi para karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan efisien demi mencapai sasaran perusahaan. PT PLN (Persero) UP3 Bandung fokus pada dua elemen penting, yaitu pemberian instruksi dan pemberian motivasi. Tahap *controlling*, untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas berjalan sesuai dengan rencana serta mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. PT PLN (Persero) UP3 Bandung di tahap ini melalui dua kegiatan utama, yakni melakukan *monitoring* dan evaluasi.

Peneliti memiliki beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan serta masukan bagi akademisi dan praktisi mengenai pengelolaan kegiatan *employee relations*, antara lain: bagi akademisi, penelitian selanjutnya disarankan agar dapat meneliti pengelolaan *employee relations* yang terintegrasi dengan kemajuan teknologi digital, karena mengingat transformasi teknologi yang semakin cepat turut mengubah pola interaksi perusahaan dengan para karyawannya. Peneliti juga diharapkan untuk dapat meneliti dengan konsep, model ataupun teori baru terkait *employee relations*. Bagi praktisi, PT PLN (Persero) UP3 Bandung diharapkan dapat mengoptimalkan proses *staffing* dalam menjalankan kegiatan *employee relations*, karena peningkatan kompetensi melalui pelatihan dapat mendorong semangat dan rasa tanggung jawab karyawan saat mereka ditempatkan pada posisi tertentu. Tim kerja di PT PLN (Persero) UP3 Bandung juga disarankan agar lebih memberikan perhatian terhadap proses pendokumentasian dalam pengelolaan kegiatan *employee relations*, mengingat dokumentasi ini dapat berfungsi sebagai bukti digital dan acuan dalam pelaksanaan kegiatan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anditasari, dkk. (2024). Percobaan proyek kontinum penulisan artikel dan publikasi ilmiah mahasiswa. *Gunung Djati Conference Series*, 37, 161–172.
- Arikunto, S., & Jabar, C. S. A. (2014). *Evaluasi program pendidikan*. Bumi Aksara.
- Asmu. (2018). Keefektifan koordinasi kepala sekolah dalam mengintegrasikan program dan kegiatan di SMA Negeri 1 Mananggu Kabupaten Boalemo. *Jurnal Pascasarjana*, 3(1), 87–94.
- Badudu, J. S., & Zain, S. M. (1996). *Kamus umum bahasa Indonesia*. Pustaka Sinar Harapan.
- Fatunisa, H., Cholidah, L. I., & Faizin, B. (2024). Strategi humas Sekretariat DPRD Kabupaten Sumedang dalam pelayanan publik. *Reputation: Jurnal Ilmu Hubungan Masyarakat*, 8(3), 309–328. <https://doi.org/10.15575/reputation.v8i3.37534>
- Hafidzi. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1).
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kaswan. (2016). *Teori-teori pelatihan dan pengembangan*. Alfabeta.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkuprawira, S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Ghalia Indonesia.
- Matin, A. M., Astuti, D. R., & Cholidah, L. I. (2024). Pengelolaan hubungan pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor. *Reputation: Jurnal Ilmu Hubungan Masyarakat*, 7(1), 1–18. <https://doi.org/10.15575/reputation.v7i1.20673>
- Moeller, A. J., Theiler, J. M., & Wu, C. (2012). Goal setting and student achievement: A longitudinal study. *The Modern Language Journal*, 96(2), 153–169.
- Muzawi, dkk. (2019). Sistem monitoring ketersediaan bahan baku cor beton menggunakan metode market basket analysis. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Bisnis*, 1(1).
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2010). *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Permatasari, I. (2018). Pengaruh e-learning sebagai media pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan BCA KCU Tangerang. *SISFOKOM*, 7, 1–8.
- Rernawan, & Erni. (2011). *Organization culture: Budaya organisasi dalam perspektif ekonomi dan bisnis*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (7th ed.). Rajagrafindo Persada.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan penelitian kualitatif: Qualitative research approach*. Deepublish.
- Runtuwene. (2016). Pengaruh penempatan kerja, mutasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SulutGo Manado, 16(1).
- Siagian, S. P. (1970). *Teori dan praktik manajemen*. Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sudarso. (2019). Desain peningkatan kepuasan pelanggan dengan pendekatan metode SERVQUAL dan IPA di Underpass Cafe. Dalam *Seminar Nasional Inovasi dan Aplikasi Teknologi di Industri* (hlm. 137–141).
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
- Supanto. (2021). *Manajemen komunikasi bisnis*. Empatdua Media.
- Tanjung, H., et al. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2010). *Dasar-dasar manajemen*. Bumi Aksara.
- Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku organisasi*. Graha Ilmu.
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja* (3rd ed.). Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, & Rifa'i. (2016). *Dasar-dasar manajemen: Mengoptimalkan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien*. Perdana.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi: Teori, model, standar, aplikasi, dan profesi*. Rajawali Pers.
- Yulianita, N. (2007). *Dasar-dasar public relations*. LPPM UNISBA.

