

## ABSTRAK

**Aulia Muhamad Matin:** Pengelolaan *Employee Relations* pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor.

*Employee relations* merupakan gambaran dari suatu aktivitas yang diselenggarakan oleh pihak-pihak yang terdapat dalam sebuah perusahaan atau lembaga. Aktivitas *employee relations* pada dasarnya memiliki tujuan yaitu agar tercapainya hubungan yang harmonis antara pihak manajemen perusahaan atau lembaga dengan karyawan. Aktivitas *employee relations* diharapkan dapat menciptakan suasana dan dampak yang positif bagi pihak internal suatu perusahaan atau lembaga. *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 ini turut melaksanakan program *employee relations* pada karyawan maupun keluarga karyawan. Aktivitas ini dilaksanakan demi terciptanya iklim kerja yang harmonis dan membangun semangat kerja karyawan untuk kedepannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses pengelolaan *employee relations* pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor, melalui teori 4 steps *public relations*, diantaranya: pertama, *fact finding* (pencarian fakta); kedua, *planning and programming* (perencanaan program); ketiga, *taking action and communicating* (pengambilan tindakan dan pelaksanaan komunikasi; dan keempat, *evaluation* (evaluasi).

Penelitian ini menggunakan paradigma konstruktivistik dan menggunakan pendekatan kualitatif. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan sumber data primer dan data sekunder, serta teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui observasi partisipasi pasif, wawancara mendalam.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kementerian Agama Kabupaten Bogor telah melaksanakan proses pengelolaan *employee relations* dengan melalui: 1) tahap *fact finding* dengan melakukan riset pendataan karyawan dan *survey* terhadap karyawan, 2) tahap *planning and programming* dengan menentukan tujuan pengelolaan, menentukan target sasaran, dan menentukan sumber finansial, 3) tahap *taking action and communicating* dengan melaksanakan program-program *employee relations*, melakukan kegiatan sosialisasi, dan melaksanakan kegiatan komunikasi, 4) tahap *evaluation* dengan melakukan evaluasi dengan bentuk laporan tahunan (*annual report*) dan evaluasi sebagai tolak ukur keberhasilan program-program *employee relations*.

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

## **ABSTRACT**

**Aulia Muhamad Matin:** *Management of Employee Relations at the Ministry of Religion-Bogor Regency.*

*Employee relations is a description of an activity organized by the parties contained in a company or institution. Employee relations activities generally have a goal, namely to achieve a harmonious relationship between the management of the company or institution and employees. Employee relations activities are expected to build a positive atmosphere and impact for the internal parties of a company or institution. Employee relations is not only carried out to employees who are still active in the company, but also to employees' families, and includes employees who are no longer actively working or have retired. The Ministry of Religion-Bogor Regency also carries out employee relations programs for employees and their families. This activity is carried out to build a harmonious work climate and build employee morale for the future.*

*This study aims to determine the process of managing employee relations at the Ministry of Religion-Bogor Regency, through the theory of 4 steps of public relations are: first, fact finding; second, planning and programming; third, taking action and communicating; and fourth, evaluation.*

*This study uses a constructivist paradigm and uses a qualitative approach. The method used is descriptive qualitative method using primary and secondary data sources, and data collection techniques used are through passive participatory observation, in-depth interviews.*

*The results of the study can be concluded that the Ministry of Religion-Bogor Regency has implemented the process of managing employee relations, through: 1) the fact finding step by conducting research on employee data collection and surveys of employees, 2) the planning and programming step by determining management objectives, determining targets, and determining financial sources, 3) the taking action and communicating step by implementing employee relations programs, conducting socialization activities, and carrying out communication activities, 4) the evaluation step by conducting an evaluation in the form of an annual report and evaluation as a measure of the success of employee relations programs.*

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