

Praktik Human Relations dalam Meningkatkan Keharmonisan Karyawan PT Pindad

Sharifah Khairany*, Ani Yuningsih

Prodi Hubungan Masyarakat, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*ranychaan@gmail.com, yuningsihani@yahoo.com

Abstract. PT. PINDAD (Persero) is a State-Owned Enterprise (BUMN) which is engaged in Military Products. As one of the leading state-owned companies implementing human relations in order to maintain company performance. Currently, is it possible for human resources to move towards digitalization and automation, these things make it important to implement human relations for the closeness of human resources in the company, so a research study is needed to identify this. This research uses a contextual analysis strategy with subjective methodology to identify Human Relations Practices in increasing the harmony of employees of PT. PINDAD. The objectives of this study include the application of management practices and employee characteristics in human relations after the existence of human resources with machine technology, then identify ways for companies to overcome obstacles in improving the application and application of a moral approach system in human relations practice. The results show that after the existence of human resources with machine technology psychologically and sociologically the condition of the employees of PT. PINDAD (Persero). To adapt the shift towards automation, the Human Capital Division of PT PINDAD identifies employee characteristics starting from recruitment, placement and development of employees. PT PINDAD also implements the KPI (Key Performance Indicator)/Balanced Score Card system, and the HIRS (Human Resources Information System) application as one of its strategies. Akhlak socialization program is made intensively through various communication channels to employees using mainstream media, as well as physical media.

Keywords: Human Relations, PT PINDAD, Morals

Abstrak. PT. PINDAD (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang Produk Militer. Sebagai salah satu perusahaan BUMN terkemuka strategi pelaksanaan *human relations* diperlukan agar dapat tetap menjaga kinerja perusahaan. Saat ini terdapat indikasi peralihan sumberdaya manusia ke arah digitalisasi dan otomasi, hal tersebut membuat pelaksanaan *human relations* menjadi esensial untuk menjaga komitmen dan keeratan hubungan sumberdaya manusia di perusahaan. Penelitian ini dimaksudkan mengidentifikasi hal tersebut. Penelitian menggunakan strategi analisis tekstual dengan metodologi subjektif untuk mengidentifikasi implementasi praktik human relations dalam meningkatkan keharmonisan Karyawan PT. PINDAD. Tujuan penelitian ini meliputi, identifikasi praktik pengelolaan serta karakteristik karyawan dalam penerapan *human relations* setelah adanya penggantian sumber daya manusia dengan teknologi mesin, kemudian mengelaborasi cara perusahaan untuk mengatasi kendala dalam meningkatkan keharmonisan timnya. Juga mengkaji lebih dalam penerapan sistem pendekatan akhlak dalam praktik human relations yang menjadi program perusahaan. Hasil menunjukkan setelah adanya penggantian sumber daya manusia dengan teknologi mesin secara psikologis dan sosiologis kondisi karyawan PT. PINDAD (Persero). Untuk mengadaptasi pergantian sumberdaya kearah otomasi, Divisi Human Capital PT PINDAD mengidentifikasi karakteristik karyawan dimulai dari rekrutmen, penempatan dan pengembangan karyawan. PT PINDAD juga menerapkan sistem KPI (*Key PerformanceIndicator*)/Balanced scored card, dan aplikasi HIRS (*Human Resources Information System*) sebagai salah satu strateginya. Sosialisasi program Akhlak dibuat secara intensif melalui berbagai saluran komunikasi kepada karyawan baik dengan menggunakan media mainstream, maupun media fisik.

Kata Kunci: Human Relations, PT PINDAD, Akhlak

A. Pendahuluan

Human Relations (Hubungan Manusia) merupakan cabang dari Humas yang menjabarkan hubungan baik antara pionir dan perwakilan atau pekerja dan pekerja, dan merupakan salah satu latihan hubungan manusia. Latihan hubungan manusia penting untuk sejauh mana Hubungan Manusia. *Inward Relations* adalah suatu gerakan yang dilaksanakan pada interior organisasi untuk merangkai komunikasi kekeluargaan dengan perwakilan ataupun individu-individu yang terdapat dalam organisasi tersebut, dalam latihan *Human Relations*, surat menyurat dilaksanakan dengan mengarahkan surat menyurat formal dan santai.

Lengkey et al., (2016) menjelaskan bahwa pendekatan *human relations* dapat menciptakan pengaruh-pengaruh positif terhadap motivasi kerja seorang pekerja atau karyawan. Motivasi merupakan bagian dari *human relations* dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia yang ada dalam diri seseorang atau karyawan, sehingga seseorang yang diberi motivasi dapat bekerja lebih keras, berusaha mencari tingkat tanggung jawab, bekerja tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan, dan melakukan pekerjaannya dengan profesional.

PT. PINDAD (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Republik Indonesia. PT. PINDAD (Persero) sebagai salah satu BUMN yang bergerak di bidang Produk Militer dan Produk Komersial adalah asosiasi pemerintah yang merupakan pendapatan besar untuk industri peralatan/peralatan strategis, industri kreasi, energi, dan transportasi umum. Didirikan pada tahun 1808 sebagai studio perangkat keras penting di Surabaya dengan nama *Artillerie N Constructie Winkel* (ACW), studio ini diubah menjadi pabrik dan telah melalui perubahan nama dan kemudian pindah domainnya ke Bandung pada tahun 1923. Pemerintah Belanda pada tahun 1950 menyerahkan garis kreasi kepada pemerintah Indonesia. , maka pabrik pengolahan tersebut diberi nama Pabrik Senjata dan Mesiu (PSM) yang terletak di PT. PINDAD (Persero) hari ini. Sejak saat itu PINDAD telah berubah menjadi industri peralatan penting yang dikelola oleh Angkatan Darat.

Persiapan PT. PINDAD (Persero) mengkonsolidasikan tindakan dan perbaikan, pengaturan, penentuan, dan pemilihan dan bantuan yang ditujukan untuk membuat keuntungan untuk meningkatkan kualitas progresif dan mengambil bagian dalam menjaga keamanan dan kepentingan umum. PT. PINDAD (Persero) tidak dapat diklaim oleh semua orang, hal ini sesuai dengan pedoman umum tentang afiliasi kunci yang terkait dengan keamanan publik. Oleh karena itu kami sangat menginginkan hubungan antar manusia yang dapat memberikan kepuasan bagi setiap individu yang berasosiasi di dalamnya. Dimana untuk memenangkan teknik kejam dalam bisnis bantuan tidak cukup dengan melakukan siklus bantuan secara singkat tapi juga seperti apa kita memperlakukan klien, yang dapat menunjukkan bagaimana PT. PINDAD (Persero) mengisi serta dapat diharapkan dan menumbuhkan kesan atau wawasan positif dengan menghormati kliennya. Karyawan.

PT. PINDAD memungkinkan karyawannya bisa bekerja sambil belajar, setiap pekerja diperbolehkan menguasai informasi di divisi yang berbeda, misalnya perwakilan di divisi kelistrikan, namun tidak hanya diperbolehkan untuk belajar tentang tenaga tetapi juga bisa belajar di mekanik, design, ppic, dll divisi, pekerja di PT PINDAD juga memperhatikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), karena bekerja di PT. PINDAD menangani berbagai macam kreasi, tidak hanya pengembangan senjata atau perlengkapan perang, namun di PT. PINDAD ada berbagai macam kreasi seperti gerabah, pengangkut pertanian, perangkat keras kereta api, insinator (pembakar). Selain program-program tersebut PT. PINDAD juga memberikan bonus tahunan kepada karyawannya sebagai program yang menjaga keharmonisan karyawan, serta program budaya ahlak. Budaya Akhlak yang telah ditetapkan Kementerian BUMN kemudian diterapkan di PT Pindad (Persero). Akhlak merupakan kepanjangan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kompetitif. Budaya Perusahaan AKHLAK yang telah diterapkan selama satu tahun menjadi pedoman bagi karyawan PT Pindad (Persero) untuk bekerja secara profesional, adaptif dan mengembangkan kapabilitas diri.

Konsentrasi dalam eksplorasi ini adalah pelaksanaan *Human Relations* melalui latihan, khususnya pada latihan santai, PT. PINDAD fokus pada olahraga santai di luar waktu yang tersedia untuk menjalin komunikasi dengan yang lainnya, *Human Relations* merupakan suatu yang mendasar dalam suatu pergaulan atau kantor melalui olahraga santai. Latihan

melonggarkan merupakan kegiatan yang wajib dilaksanakan dalam suatu perkumpulan atau kantor agar para perwakilan dapat bersikap ramah dan bersahabat dalam bekerja. Sebuah tugas, khususnya dalam sebuah asosiasi atau organisasi, akan memiliki administrasi sehubungan dengan setiap pengaturannya untuk diikuti oleh atasan dan bawahan. Orang akan memilih organisasi yang mereka yakini sesuai dengan kapasitas atau kemampuan mereka sehingga mereka dapat memasuki organisasi yang mereka fokuskan (Hasbiansyah, 2020).

Fenomena pada PT. PINDAD (persero) adalah terdapat pionir atau perwakilan yang masih sakit-sakitan dalam pelaksanaan *Human Relations*, serta tidak adanya latihan santai di luar waktu yang tersedia antar pekerja dan dengan perintis di dalam organisasi atau kantor, membuat PT. PINDAD mengadakan senam santai yang bertujuan untuk memperdekat hubungan dengan yang lain, saling memahami dengan pekerja dan dipercaya PT. PINDAD juga bisa berkreasi dalam membantu *Human Relations* melalui kegiatan santainya.

Klarifikasi di atas telah menarik para analis untuk mengarahkan penelitian menggunakan strategi analisis kontekstual dengan metodologi subjektif. Analisis kontekstual bermaksud untuk mengetahui kualitas setiap orang dengan menghubungkan secara lugas dan mendalam tentang suatu kasus. Sehingga didapatkan judul yaitu sebagai berikut Praktik *Human Relations* Dalam Meningkatkan Keharmonisan Karyawan PT. Pindad (Studi Kasus Tentang Praktik *Human Relations* Antar Karyawan Di PT. Pindad Bandung).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rencana permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: ““Bagaimana Praktik *Human Relations* dalam Meningkatkan Keharmonisan Karyawan PT. Pindad ?”. Sedangkan tujuan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui praktik pengelolaan *human relations* setelah terjadinya penggantian sumber daya manusia dengan teknologi mesin
2. Untuk mengetahui pertimbangan karakteristik karyawan dalam penerapan *Human Relations* setelah terjadinya penggantian sumber daya manusia dengan teknologi mesin.
3. Untuk mengetahui perusahaan dalam mengatasi kendala pada peningkatan keharmonisan tim kerja sumberdaya manusia.
4. Untuk mengetahui alasan PT Pindad memilih program keunggulan akhlak sebagai sebagai implementasi human relations dalam membangun keharmonisan antar karyawan.

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif, dimana tujuannya untuk memberikan gambaran yang lengkap dan mendalam mengenai praktik *Human Relations* dalam meningkatkan keharmonisan karyawan Pada PT. Pindad Bandung. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kegiatan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Setelah melalui tahapan mengumpulkan data, dilakukan analisis data atas dasar pemeriksaan informasi penelitian konseptual dan subjektif.

Pemilihan informan yang di wawancara di dapatkan agar mendukung proses penelitian yaitu narasumber Kepala Humas PT. Pindad, Kepala HRD atau SDM PT. Pindad dan Manager Operasional PT Pindad. Setelah informasi berupa catatan pertemuan dan persepsi, serta gambar, foto, jurnal dari narasumber Kepala Humas PT. Pindad, Kepala HRD atau SDM PT. Pindad dan Manager Operasional PT Pindad dipandang lengkap dan hebat, para analis memimpin pemeriksaan informasi. Pemeriksaan informasi penelitian kontekstual dan penelitian subjektif secara keseluruhan harus diselesaikan oleh ilmuwan yang sebenarnya, bukan oleh atasan, rekan, atau melalui administrasi orang lain.

Metode pengumpulan dan analisa data tersebut dianggap sebagai metode paling efektif untuk dapat menghasilkan sebuah hasil penelitian yang tepat, jelas dan akurat, dimana kegiatan wawancara yang dilakukan juga didukung oleh kegiatan pengamatan/observasi terkait kondisi sesungguhnya kegiatan kerja yang berlangsung di PT Pindad beserta dengan bukti dokumentasi yang valid dan sah.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dan observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap informan, ditemukan hasil dari penelitian mengenai, Praktik pengelolaan *human relations* setelah adanya penggantian sumber daya manusia dengan teknologi mesin, pertimbangan untuk menentukan karakteristik karyawan dalam penerapan *human relations* setelah adanya penggantian sumber daya manusia dengan teknologi mesin, PT. Pindad (Persero) Bandung mengatasi kendala dalam meningkatkan keharmonisan tim kerja sumber daya manusia, dan keunikan pada PT Pindad yang bergerak di bidang pertahanan dijadikan sebagai program keunggulan akhlak. Berdasarkan wawancara tersebut peneliti mengelompokkan hasil penelitian berdasarkan fokus penelitian dan pertanyaan penelitian pada penelitian ini mengenai bagaimana Praktik *Human Relations* dalam Meningkatkan Keharmonisan Karyawan PT. Pindad (Persero) Bandung.

Praktik Pengelolaan *Human Relations* Setelah Adanya Penggantian Sumber Daya Manusia dengan Teknologi Mesin

Sumber daya manusia pada suatu perusahaan atau organisasi merupakan bagian penting dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan suatu rancangan berbagai sistem formal dalam perusahaan maupun organisasi yang berfungsi untuk menjaga agar penggunaan bakat dan minat manusia dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut secara efektif dan efisien (Mathis & Jackson, 2017). Pada era industrialisasi yang serba *hi-tech* ini, semua kegiatan yang berhubungan dengan manusia telah berubah secara bertahap dari yang tradisional kearah yang modern. Perubahan tersebut dapat dilihat dengan berkembangnya teknologi yang semakin cepat dan setiap pencapaian suatu kegiatan ditentukan oleh teknologi. Penggunaan mesin saat ini sudah mencakup seluruh aspek kehidupan manusia, baik dalam industri maupun dalam kegiatan sehari-hari. Penggunaan mesin dapat menolong kegiatan atau pekerjaan manusia agar lebih efisien dalam waktu penyelesaiannya, serta mengurangi resiko tingkat kecelakaan kerja. Beberapa pekerjaan manusia yang sering menggunakan bantuan mesin masuk kategori pekerjaan yang sulit, berbahaya dan berulang-ulang karena membutuhkan tingkat ketelitian yang tinggi.

Semakin banyak teknologi mesin digunakan tentu saja semakin mengurangi sumber tenaga manusia yang dibutuhkan, dalam hal ini jumlah karyawan. Walaupun demikian komunikasi antar karyawan ataupun karyawan dengan atasan tentu saja perlu pengelolaan dengan baik. *Human Relations* merupakan komunikasi yang meyakinkan antara satu manusia dengan manusia lainnya yang membuat kebahagiaan dan kepuasan antara dua pemain, dalam semua keadaan dalam semua masalah sehari-hari baik dilingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan (Pasha & Suherman, 2017:38). Pengelolaan *Human Relations* yang berjalan dengan baik menjadi penting, seperti yang terdapat di PT. Pindad (Persero) Bandung.

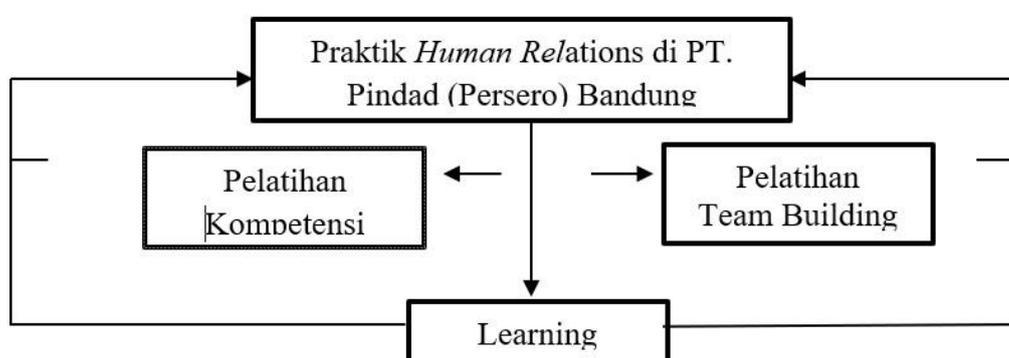
Pada suatu organisasi/perusahaan titik sentral pelaksanaan *Human Relations* adalah karyawan, tuntutan kegiatan *human relations* diantaranya memperhatikan dan memperlakukan manusia dari segala aspek kejiwaannya, dengan perkataan lain bahwa dalam setiap hubungan kerja yang terjadi maka hubungan tersebut harus senantiasa didasarkan pada aspek-aspek manusia dengan segala seginya. Untuk mempraktekkan *human relations*, seorang pemimpin perlu mempelajari sifat tabiat manusia yang menjadi bawahannya, para pemimpin perlu memahami mengapa para karyawan berbeda satu sama lain dalam sifat dan tingkah lakunya (Silaban, 2020).

Bagi perusahaan yang telah melaksanakan prinsip-prinsip *human relations* secara terus menerus, maka dapat dikatakan bahwa suasana kerja akan semakin baik. Dengan jelas dapat dikatakan bahwa diterapkannya *human relations* dalam perusahaan akan membawa suatu perubahan baru yang dinikmati bersama oleh semua anggota yang ada dalam perusahaan. Kegiatan *human relations* membawa angin segar dalam suasana kerja yang dapat mempengaruhi semangat kerja para karyawan menjadi produktif. Dengan kegiatan *human relations* akan terdapat akan tercipta hubungan kerja yang intim, akrab dan harmonis, semangat kerja bawahan dapat ditingkatkan dengan kegiatan *human relations* juga dapat memupuk

kesadaran dan mentalitas karyawan dari yang malas menjadi rajin, yang jenuh menjadi penuh semangat, bawahan yang kurang loyal terhadap atasan dan pekerjaannya akan berubah menjadi bawahan yang penuh kesetiaan baik terhadap atasan dan semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kondisi karyawan PT. Pindad (Persero) Bandung setelah diterapkan pengelolaan *Human Relations* dari segi komunikasi terus meningkat antar semua karyawan dengan ditunjukkannya intruksi-intruksi pimpinan selalu dijalankan dengan tepat, komunikasi dengan atasan juga terjalin bagus dimana karyawan berani memberikan saran atau masukan kepada atasannya serta dari kompetensi juga tercipta kreatifitas yang positif dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Temuan mengenai praktik *Human relations* pada PT. Pindad (Persero) Bandung dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Praktik Human Relations PT. Pindad Persero Bandung

Pertimbangan Karakteristik Karyawan dalam Penerapan *Human Relations* Setelah adanya Penggantian Sumber Daya Manusia dengan Teknologi Mesin

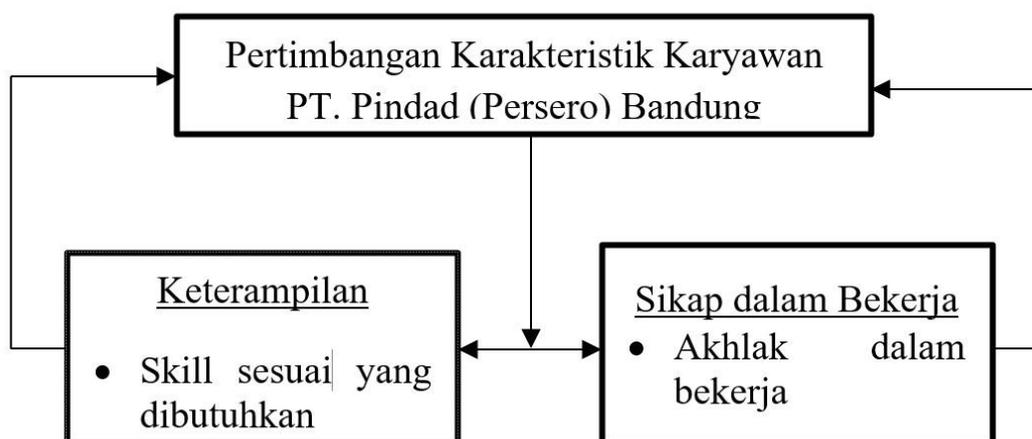
Penerapan *Human Relations* pada sebuah perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, jika sumber daya manusianya atau karyawan tidak bisa memahami dan bahkan tidak mengerti terhadap penerapan *Human Relations* di tempat kerjanya. Dengan demikian pihak Humas PT. Pindad (Persero) Bandung perlu mensosialisasikan terhadap semua pihak serta menentukan karakter-karakter karyawan seperti apa yang dapat menjalankan *Human Relations* yang akan diterapkan.

Pertimbangan untuk menentukan karakteristik karyawan dalam penerapan *Human Relations* setelah adanya penggantian sumber daya manusia dengan teknologi mesin, diantaranya yaitu menentukan pengelola *Human Relations* yang berkompeten dan memahami teknik keterampilan atau pengetahuan tentang pengelolaan sumber daya manusia/ human dengan motor penggerak pengelolaan *Human Relations* yaitu Divisi Human Capital dengan dibantu kepala divisi setiap unit yang ada di PT. Pindad (Persero) Bandung. Tujuan tersebut untuk mengidentifikasi karakteristik karyawan dimulai dari rekrutmen, penempatan dan pengembangan karyawan tersebut, sehingga penerapan *Human Relations* di PT. Pindad (Persero) Bandung berjalan dengan baik dikarenakan memiliki pengelola serta karyawan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah karyawan, dimana diperlukan karyawan dengan kualitas yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Penerapan *Human Relations* fokusnya tentu saja terhadap sumber daya manusia atau karyawan, dikarenakan point penting pada *human relation* adalah manusia, dimana hubungan manusia dalam sebuah asosiasi kerja adalah perwakilan. Perwakilan manusia harus dilihat menurut sudut pandang manusia. Untuk melatih hubungan manusia, seorang perintis perlu mengetahui cukup banyak tentang naluri manusia dari perwakilan. Pemimpin yang berwibawa perlu memahami alasan mengapa

para pekerja saling bertolak belakang dalam cara berperilaku dan berperilaku. Terlebih lagi, penting untuk mengetahui bagaimana cara mereka berperilaku dalam hidup dalam perkumpulan dan di arena publik (Effendi, 2013:53). Untuk sebuah organisasi, latihan hubungan perwakilan sangat penting. Hal yang paling menarik untuk membuat kemajuan suatu organisasi adalah memiliki hubungan yang baik dan bersahabat dengan para pekerja yang dikenang oleh publik interior suatu organisasi. Dengan pelaksanaan proyek-proyek yang diharapkan perwakilan, dipercaya selain menjalin hubungan yang baik juga dapat menjadi inspirasi dalam bekerja (Nurfitriana & Drajat, 2016:884).

Temuan mengenai Pertimbangan karakteristik karyawan dalam penerapan *Human relations* pada PT. Pindad (Persero) Bandung dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Praktik Humas PT. Pindad Persero Bandung

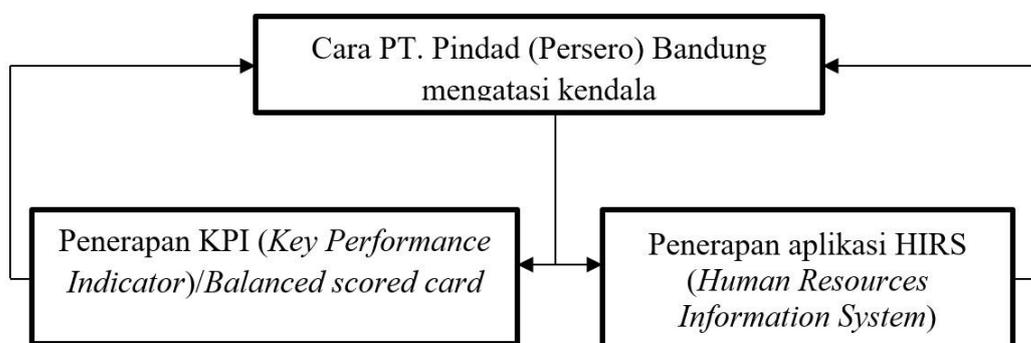
Cara PT. Pindad (Persero) Bandung mengatasi Kendala dalam Meningkatkan Keharmonisan Tim Kerja Sumber Daya Manusia

Perusahaan menerapkan suatu sistem ataupun peraturan tentu saja akan mengalami suatu kendala atau hambatan yang harus dilalui. Demikian halnya dengan pengelolaan praktik *Human Relation* di PT. Pindad (Persero) Bandung dalam rangka meningkatkan keharmonisan tim kerja sumber daya manusia. Temuan mengenai hambatan yang terdapat di PT Pindad (persero) Bandung dalam meningkatkan keharmonisan tim kerja sumber daya manusia diantaranya adalah seorang karyawan yang memiliki ambisi yang besar dalam karir, karyawan hanya asal kerja atau gugur kewajiban saja, dan adaftasi karyawan baru. PT. Pindad (Persero) Bandung tentu saja harus mengatasi hambatan tersebut, upaya-upaya yang dilakukan anatara lain, dengan menerapkan penilaian kinerja disetiap divisi dengan sistem KPI (*Key Performance Indicator*)/*Balanced scored card*, yang dilakukan oleh divisi tim dari *Human capital* dan aplikasi HIRS (*Human Resources Information System*) serta tindak lanjut Dengan melakukan koordinasi kepada semua, serta dilakukannya observasi pada masing-masing divisi serta melakukan pengecekan secara berkala untuk perkembangan karyawan. Dan juga dilakukannya komunikasi yang lebih baik lagi, sehingga dapat meminimalisir masalah yang terjadi.

Hambatan atau kendala dalam suatu organisasi atau perusahaan umumnya berkenaan dengan sumber daya manusia Abdulrachman (1979:149) yang dikutip dalam Burhan Nurdin (2018) menjelaskan bahwa hubungan antar manusia adalah latihan untuk memenuhi kebutuhan manusia, khususnya kebutuhan mental dan mental sosial sehingga individu suka memberikan kemurahan hati untuk pengertian. atau sekali lagi kesepakatan bersama, suka membantu, suka berpartisipasi dan tidak merusak pencapaian tujuan. Sejalan dengan Rosady (2017) yang menjelaskan bahwa *employee Relations* meliputi nasihat khusus ataupun tindakan strategi khusus yang memiliki kemampuan untuk mengawasi SDM, dll untuk mencapai tujuan hierarkis. Kemudian pada akhirnya mendorong peningkatan efisiensi baik dari segi jumlah maupun kualitas. Tercapainya kebermanfaatn bukan hanya akibat kerja keras para ahlinya, serta terkait

dengan hasil inspirasi dan prestasi para pekerja yang akan bekerja dengan gairah kerja, bangga, sangat fokus, dan dapat mencapai prinsip kerja yang mahir dan layak mengenai konsumsi energi, biaya, waktu berlangsung.

Temuan mengenai cara PT. Pindad (Persero) Bandung mengatasi kendala meningkatkan keharmonisan tim kerja sumber daya manusia dapat digambarkan sebagai berikut:



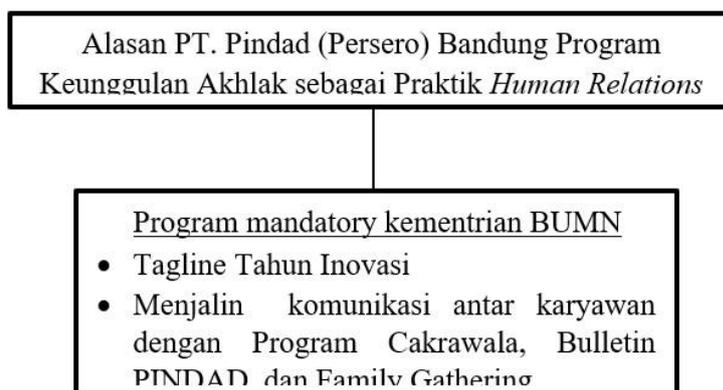
Gambar 3. Praktik Humas PT. Pindad Persero Bandung

Alasan PT Pindad (Persero) Bandung Menetapkan Program Keunggulan Akhlak sebagai Praktik *Human Relations*

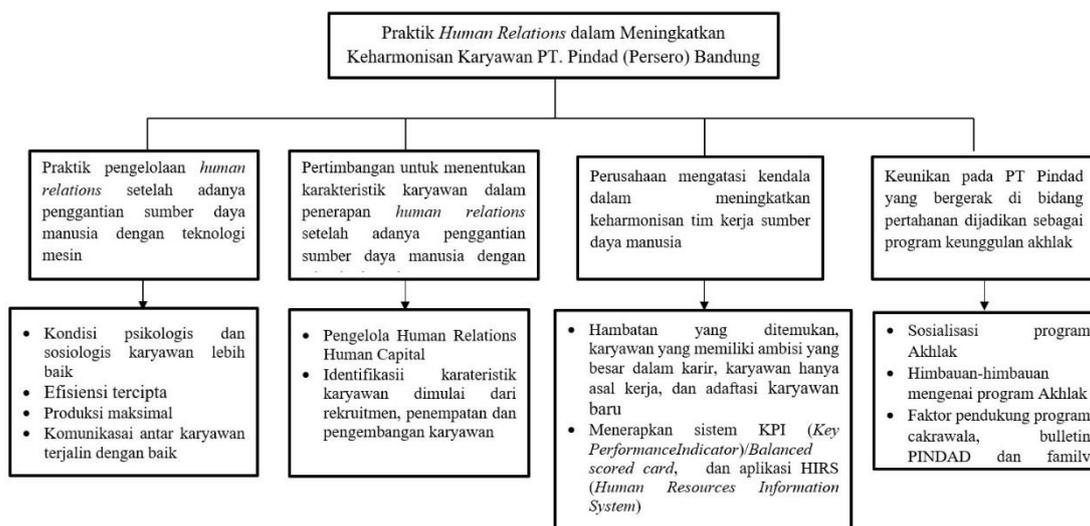
PT. Pindad (Persero) Bandung, dimana perusahaan yang bergerak di bidang pembuat alat-alat pertahanan negara memiliki budaya perusahaan yang disebut program AKHLAK yang didasari terbitnya Surat Edaran Kementerian BUMN Nomor: SE-7/MBU/07/2020 tanggal 1 Juli 2020 tentang nilai-nilai utama (core values) SDM BUMN dan Surat Keputusan Direksi PT Pindad (Persero) Nomor: Skep/25/P/BD/IX/2020 tentang Tata Nilai Budaya Perusahaan PT Pindad (Persero) (www.pindad.com, 2022)(www.pindad.com, 2022)(www.pindad.com, 2022). PT. Pindad (Persero) Bandung yang bergerak di bidang pembuatan alat untuk pertahanan memiliki program unggulan yaitu, program Akhlak yang merupakan program mandatory dari kementerian BUMN, program akhlak di PT. Pindad (persero) Bandung merupakan bagian dari pengelolaan *Human Relations*, sosialisasi program Akhlak dengan cara melalui *sound system* yang ada setiap pagi, di setiap apel pagi. Himbauan-himbau mengenai program Akhlak terus didengarkan, menghasilkan inovasi-inovasi produk yang berkualitas, dan terdapat faktor pendukung seperti program cakrawala yang merupakan tempat komunikasi antar karyawan itu sistemnya *online*, bulletin PINDAD yang merupakan media komunikasi dari karyawan oleh karyawan untuk karyawan yang terbit setiap 3 bulanan/tri wulan, family gathering, dan grup wa antar karyawan Pindad, sehingga komunikasi antar semua karyawan terjalin dengan baik.

Iklim Komunikasi Organisasi merupakan salah satu hal yang memegang peranan penting di dalam kehidupan suatu organisasi. Kepuasan komunikasi organisasi juga merupakan salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama pihak organisasi, karena kepuasan komunikasi organisasi mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut. sehingga nantinya organisasi dapat mengambil tindakan yang paling tepat untuk mengembangkan organisasi. Iklim organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko (Pace & Faules, 2006 dalam Benedicta 2013). Sedangkan Wirawan (2014) menjelaskan bahwa lingkungan organisasi merupakan sifat iklim internal yang cukup berkelanjutan, dialami oleh individu-individu dari pergaulan, mempengaruhi cara berperilaku setiap bagian. Lingkungan organisasi sebagai pilihan dan contoh tempat kerja yang menentukan perkembangan inspirasi dari individu-individu hierarkis.

Temuan mengenai alasan PT. Pindad (Persero) Bandung Program Keunggulan Akhlak sebagai Praktik *Human Relations* dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. Alasan PT. Pindad Persero Bandung Menerapkan Program Akhlak



Gambar 5. Model Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan yang telah ditentukan oleh penulis, maka dapat dikemukakan temuan-temuan mengenai keunikan pada PT Pindad yang bergerak di bidang pertahanan dijadikan sebagai program keunggulan akhlak, seperti program Akhlak merupakan program mandatory dari kementerian BUMN, program akhlak di PT. Pindad (persero) Bandung merupakan bagian dari pengelolaan *Human Relations*, sosialisasi program Akhlak dengan cara melalui sound system yang ada setiap pagi, di setiap apel pagi. Himbauan-himbauan mengenai program Akhlak terus didengarkan, menghasilkan inovasi-inovasi produk yang berkualitas, dan terdapat faktor pendukung seperti program cakrawala yang merupakan tempat komunikasi antar karyawan itu sistemnya *online*, bulletin PINDAD yang merupakan media komunikasi dari karyawan oleh karyawan untuk karyawan yang terbit setiap 3 bulanan/tri wulan, family gathering, dan grup wa antar karyawan Pindad, sehingga komunikasi antar semua karyawan terjalin dengan baik.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Praktik pengelolaan *human relations* PT. Pindad (Persero) Bandung setelah adanya penggantian sumber daya manusia dengan teknologi mesin diantaranya secara psikologis dan sosiologis kondisi karyawan PT. Pindad (Persero) Bandung menjadi lebih baik

- Pekerjaan menjadi lebih ringan dan efisien Memudahkan proses produksi dengan hasil yang maksimal, dan Komunikasai antar karyawan terjalin dengan baik.
2. PT. Pindad (Persero) Bandung Pertimbangan untuk menentukan karakteristik karyawan dalam penerapan *human relations* setelah adanya penggantian sumber daya manusia dengan teknologi mesin, Memiliki pengelola *Human Relations* yang kompeten dibidangnya yaitu Divisi Human Capital Mengidentifikasi karakteristik karyawan dimulai dari rekrutmen, penempatan dan pengembangan karyawan.
 3. PT. Pindad (Persero) Bandung mengatasi kendala dalam meningkatkan keharmonisan tim kerja sumber daya manusia, Hambatan yang ditemukan, antara lain seorang karyawan yang memiliki ambisi yang besar dalam karir, karyawan hanya asal kerja atau gugur kewajiban saja, dan adaftasi karyawan baru Menerapkan sistem KPI (*Key PerformanceIndicator*)/*Balanced scored card*, dan aplikasi HIRS (*Human Resources Information System*).
 4. Keunikan pada PT Pindad yang bergerak di bidang pertahanan dijadikan sebagai program keunggulan akhlak, diantaranya langkah-langkah Sosialisasi program Akhlak dengan cara melalui *sound system* yang ada setiap pagi, di setiap apel pagi. Himbauan-himbau mengenai program Akhlak terus didengungkan, serta Faktor pendukung seperti program cakrawala karyawan sistemnya *online*, bulletin PINDAD yang merupakan media komunikasi dari karyawan oleh karyawan untuk karyawan yang terbit setiap 3 bulanan dan *family gathering*.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Praktik *Human Relations* Dalam Meningkatkan Keharmonisan Karyawan PT. Pindad (persero) Bandung, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

Untuk PT. Pindad (Persero) Bandung. Sebaiknya Humas PT. Pindad (Persero) Bandung lebih mensosialisasikan lagi mengenai pentingnya *Human Relations* bagi karyawan, seperti:

- a. Mengadakan pelatihan ataupun seminar-seminar secara internal bukan hanya di bidang kompetensi akan tetapi cara-cara berkomunikasi antara karyawan dengan karyawan maupun dengan pimpinan,
- b. membentuk team building yang kuat,
- c. aspek manusianya yang lebih ditingkatkan lagi, sehingga menciptakan kualitas sumber daya manusia yang lebih berkualitas disamping memiliki kompetensi yang unggul juga memiliki *attitude* yang baik dalam bekerja.

Dengan demikian semua program kerja yang ditentukan akan berjalan dengan baik dikarenakan memiliki sumber daya manusia yang unggul dari berbagai aspek.

Untuk Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya apabila ingin melakukan penelitian mengenai Praktik *Human Relations* Dalam Meningkatkan Keharmonisan Karyawan, sebelumnya harus memiliki gambaran tentang apa yang ingin diteliti, dan pemilihan objek penelitian harus tepat, lebih mengenal objek dan subjek yang akan diteliti. Sebaiknya memperbanyak bahan-bahan dan referensi dalam penyusunan, sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik.

Acknowledge

Dalam penyusunan artikel ilmiah ini, penulis mendapatkan banyak sekali bantuan, baik motivasi, serta dengan dimudahkannya segala urusannya oleh berbagai pihak sehingga usulan penelitian ini dapat terselesaikan. Maka dari itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Islam Bandung Prof. Dr. Atie Rachmatie, Dra., M.Si. yang telah memudahkan penulis dalam segala urusan akademik.
2. Kepada Ketua Prodi Sarjana Ilmu Komunikasi Universitas Islam Bandung Alex Sobur, Drs., M.Si., serta sekretaris Prodi Sarjana Ilmu Komunikasi Indri Rachmawati, S.Sos., M.I.Kom yang telah memudahkan penulis dan memberikan motivasi serta ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
3. Dosen Andalusia Neneng P, S.S., M.Hum. yang selalu memberi bimbingan dari awal perkuliahan hingga sekarang baik dari segi akademik, arahan, masukan, serta motivasi

- yang sangat bermanfaat untuk penulis.
4. Dosen pembimbing Dr. Ani Yuningsih, Dra., M.Si yang telah membimbing dan memberikan masukan selama proses penyusunan usulan penelitian ini.
 5. Seluruh dosen Fakultas Ilmu Komunikasi, terutama dosen Bidang Kajian Public Relations yang telah memberikan segudang ilmunya dengan kesabaran serta ketulusan selama masa perkuliahan.
 6. Orang tua penulis, yang senantiasa memberikan dukungan baik moril maupun materil, serta doa dan pengorbanan untuk memenuhi segala kebutuhan penulis.
 7. Teman dekat penulis Ragaluh, Aflaha dan Farrah serta tak lupa Kekasih penulis yang selalu mengingatkan penulis untuk segera menyelesaikan artikel ilmiah ini.
 8. Temani teman masa kecil penulis dari Solo yaitu mas Bimo, mas Dika yang tiada henti-henti nya selalu menyemangati penulis.
 9. Teman-teman yoga , aerobic, dan zumba terutama teh sinta,teh vini, the ratna , abang lana yang memberikan dukungan serta semangat kepada penulis.
 10. Para teman-teman angkatan 2017 *Public Relations*, khususnya kepada para rekan seperjuangan yang sudah berjuang bersama dari awal hingga saat ini, yakni: Febby dan Windi yang selalu menemani dan memotivasi penulis.
 11. Dan untuk semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, untuk itu penulis ucapkan terimakasih, semoga amal kebajikannya dibalas oleh Allah SWT. Amin.

Daftar Pustaka

- [1] Benedicta Yoanne.S. (2013). PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI PT . DJATIM SUPER COOKING OIL SURABAYA TERHADAP KINERJA. *JURNAL E-KOMUNIKASI*, 01(No. 03), 243–253.
- [2] Burhan Nurdin. (2018). PELAKSANAAN HUMAN RELATION OLEH CAMAT DALAM MENCAPAI SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SINDANG BARANG KABUPATEN CIANJUR. *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi*, 12(1), 30–39.
- [3] Effendi, O. U. (2017). *Ilmu komunikasi : teori dan praktek* (4 (ed.); 2nd ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [4] Hasbiansyah. (2020). Pendekatan Fenomenologi: Pengantar Praktik Penelitian dalam Ilmu Sosial dan Komunikasi. *Jurnal Komunikasi*, 9(1), 163–180. <https://doi.org/10.29313/mediator.v9i1.114>.
- [5] Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Kreitner, K. (2018). *Organizational Behavior* (16th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- [7] Lengkey, L., Himpong, M. D., & Mewengkang, N. N. (2016). Peranan Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Propinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Actadiurna*, V(5), 1–10. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/download/7497/7044>
- [8] Maulana, Imtihan Apta, Nurrahmawati. (2022). Grooming Front Officer dan Kepuasan Karyawan, *Jurnal Riset Public Relations* 2(1), 53 – 58
- [9] Nurfitriana, D. M., & Drajat, M. S. (2016). Hubungan Kegiatan Employee Relations Pertamina Cilacap dengan Motivasi Karyawan The Relation of Pertamina Cilacap Employee Relation ' s Activity with Employee. *Prosiding Hubungan Masyarakat*, 02(No. 2), 883–887.
- [10] Pasha, N. I., & Suherman, M. (2017). Implementasi Human Relations dalam Meningkatkan Kinerja Profesional Barista Tunanetra. *Prosiding Hubungan Masyarakat*, 07(01), 36–40.
- [11] Rosady Ruslan. (2017). *Manajemen Public relations & Media Komunikasi* (1st ed.). Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

- [12] Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian* (Cetakan ke). Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- [13] www.pindad.com. (2022). *PT. Pindad (Persero) - Budaya Perusahaan*. Juni 2022. <https://pindad.com/corporate-culture>
- [14] Silaban, R. (2020). Peranan Kegiatan Human Relations (Hubungan Kerja Kemanusiaan) dalam Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 4(1), 43–49