
**OPTIMALISASI PROGRAM RUTINAN HUBUNGAN MASYARAKAT PADA PT
INDONESIA POWER SURALAYA POWER GENERATION UNIT KOTA CILEGON**

Oleh :

Titi Stiawati¹⁾, Iis Nur Annisa²⁾

iisnurannisa66@gmail.com

Prodi Administrasi Publik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa¹⁾

Prodi Administrasi Publik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa²⁾

ABSTRAK

Fokus penelitian pada program rutin divisi humas PT Indonesia Power Suralaya PGU. Program rutin merupakan kegiatan yang dilakukan secara rutin baik dalam jangka waktu harian, mingguan, atau bulanan. Divisi humas PT Indonesia Power memiliki beberapa program rutin internal dan eksternal, yang sudah terlaksana dengan baik. Namun dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa kendala seperti masih terjadinya perbedaan informasi yang didapatkan antar pegawai divisi humas. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apa yang harus dioptimalkan dalam program rutin sehingga kendala yang dihadapi dapat diatasi dengan baik. Teori yang digunakan adalah teori kinerja Agus Dwiyanto (2006) terdiri lima variabel, namun peneliti memilih menggunakan tiga indikator saja yaitu responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program rutin pada divisi humas sudah baik namun terdapat beberapa hal yang belum maksimal. Variabel responsivitas yang dilakukan belum maksimal sebab masih adanya kesalahan informasi antara pegawai divisi humas sehingga perlu peningkatan komunikasi internal. Variabel responsibilitas sudah baik karena kesadaran pegawai untuk saling bekerja sama dalam tugas lainnya sudah tinggi. Sedangkan variabel akuntabilitas sudah baik karena pelayanan yang diberikan oleh pegawai cukup baik, yaitu mampu memberikan kepuasan pegawai divisi lain dan pihak eksternal PT Indonesia Power Suralaya PGU.

Kata Kunci: Humas, Kinerja, Program Rutinan

ABSTRACT

The research focus is on the routine program of the public relations division of PT Indonesia Power Suralaya PGU. A routine program is an activity that is carried out regularly either on a daily, weekly or monthly basis. PT Indonesia Power's public relations division has several internal and external routine programs, which have been well implemented. However, in its implementation there are still some obstacles such as differences in information obtained between public relations division employees. The method used is descriptive qualitative. The purpose of this research is to find out what must be optimized in routine programs so that the constraints encountered can be overcome properly. The theory used is the performance theory of Agus Dwiyanto (2006) consisting of five variables, however the researcher chose to use only three indicators,

namely responsiveness, responsibility and accountability. The results of this study indicate that the implementation of routine programs in the public relations division is good, but there are some things that are not optimal. The responsiveness variable has not been maximized because there is still misinformation between public relations division employees so that internal communication needs to be improved. The responsibility variable is good because the awareness of employees to work together in other tasks is high. While the accountability variable is good because the service provided by employees is quite good, namely being able to provide satisfaction for employees of other divisions and external parties of PT Indonesia Power Suralaya PGU.

Keywords: *Public Relations, Performance, Routine Program*

PENDAHULUAN

Latar belakang

Kita harus waspada terhadap kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin meningkat. Indonesia perlu melakukan perbaikan sumber daya manusia agar tetap mampu bersaing. Perbaikan SDM salah satunya bisa melalui pendidikan. Universitas salah satu yang menjadi tempat perbaikan SDM. Ketika SDM memiliki kapasitas yang berkualitas akan mudah untuk mendapatkan pekerjaan, seperti di PT Indonesia Power salah satunya.

Perusahaan ini termasuk anak perusahaan dari PT PLN (Persero) yang menyediakan tenaga listrik dan menjadi penyedia jasa operasi dan pemeliharaan pembangkit listrik yang mengoperasikan pembangkit yang dapat ditemukan tersebar di wilayah Indonesia. Sehingga PT. Indonesia Power Suralaya PGU adalah perusahaan yang dibangun dengan tujuan untuk memenuhi serta pengelolaan kebutuhan tenaga listrik khususnya di pulau Jawa dan Bali. PLTU Suralaya PGU dibangun dengan menggunakan batubara sebagai bahan bakar utama yang merupakan sumber energi primer kelima disamping energi air, minyak bumi, dan panas bumi. Pada PT Indonesia Power Suralaya PGU

terdapat beberapa divisi, salah satunya divisi Humas (Hubungan Masyarakat).

Divisi Humas merupakan divisi yang memiliki peranan cukup penting sebagai media komunikasi baik dengan pihak internal perusahaan maupun pihak eksternal perusahaan. Pada divisi humas ada program rutinannya. program/kegiatan rutin sendiri adalah kegiatan yang dilakukan secara rutin baik dalam jangka waktu harian, mingguan, maupun bulanan. Berikut ini adalah program rutin pada divisi humas PT Indonesia Power Suralaya PGU, yaitu pada lingkup internal dan eksternal.

- A. Program Rutinan Internal,
 1. CMC (*Coaching, Mentoring, Counseling*) dan COC (*Content Of Condack*)
 2. Desain Background/Pamflet Senam serta pemberitahuan info senam
 3. *One Day One News* atau 1 Hari 1 Berita
 4. Dokumentasi kegiatan kunjungan industri Program Rutinan Eksternal,
- B. Program Rutinan Eksternal,
 5. Penerimaan PKL (Praktik Kerja Lapangan)
 6. Monitoring
 7. Penerimaan proposal dari berbagai instansi

Perumusan masalah

Program rutin cukup berperan penting dalam mengendalikan peranan humas, dan dari hasil observasi awal diketahui bahwa terdapat beberapa kendala-kendala atau permasalahan yang menjadi hambatan saat pelaksanaan program rutin divisi humas, yaitu terkadang masih terjadinya perbedaan informasi yang didapatkan antar pegawai divisi humas, hal tersebut dikarenakan terjadinya beberapa kegiatan mendadak yang terjadi sehingga kegiatan rutin pada divisi humas yang diselenggarakan terganggu, terutama dalam hal manajemen waktu yang menjadi belum baik dalam pelaksanaan kegiatan rutin. Karena adanya beberapa kendala yaitu,

- 1) Masih terjadinya perbedaan informasi yang didapatkan antar pegawai divisi humas
- 2) Beberapa kegiatan mendadak yang terjadi sehingga kegiatan rutin pada divisi humas yang diselenggarakan terganggu
- 3) Manajemen waktu yang menjadi belum baik dalam pelaksanaan kegiatan rutin

maka penulis tertarik untuk menganalisis lebih jauh terkait optimalisasi kegiatan rutin pada divisi humas PT Indonesia Power Suralaya PGU.

Tujuan penelitian

- a. Mengetahui dan memahami bagaimana optimalisasi kegiatan rutin pada divisi humas Di PT Indonesia Power Suralaya PGU
- b. Mengetahui proses kerja maupun kegiatan yang dilakukan di PT Indonesia Power Suralaya PGU khususnya pada Divisi Humas

- c. Bagi peneliti untuk meningkatkan *sense of crisis* sebagai bagian dari label yang biasa disebut *agent of change*. Kegiatan ini diharapkan dapat menambah kreatifitas dan ketajaman berfikir peneliti dalam menyikapi situasi dan kondisi yang selalu berkembang

TINJAUAN PUSTAKA

Humas memiliki peran penting dalam setiap lembaga karena humas menjadi salah satu strategi dalam membentuk citra perusahaan baik itu citra positif maupun citra negatif. Hubungan masyarakat (Humas) atau yang biasa disebut *public relation* (PR), menjadi hal yang tidak asing di setiap lembaga pemerintahan, lembaga pendidikan maupun lembaga perusahaan. Humas memiliki peranan penting dalam setiap lembaga karena humas menjadi salah satu strategi dalam membentuk citra perusahaan baik itu citra positif maupun citra negatif. Dalam membentuk citra suatu lembaga, humas biasanya memiliki relasi yang luas. Dalam riset mengenai kegiatan humas (*Public relation*), ada dua tanggung jawab dalam kegiatan humas yaitu peran sebagai teknisi dan manajemen. Humas melaksanakan tiga peran, pertama sebagai pemberi penjelasan, yaitu orang yang bekerja sebagai konsultan dalam mendefinisikan masalah, menyarankan pilihan dan memantau implementasi kebijakan. Kedua sebagai fasilitator komunikasi, yaitu orang yang biasanya bertugas dalam suatu organisasi yang berkaitan langsung dengan lingkungan yang berperan untuk menjaga hubungan dan komunikasi dua arah. Ketiga sebagai fasilitator pemecahan masalah, yaitu orang yang bermitra dengan senior untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah (Lattimore, 2010)

Fungsi humas sendiri tidak dapat terlepas dari opini publik, karena salah satu fungsi humas adalah menciptakan opini publik yang memiliki kemauan baik (*good will*) dan partisipasi. Kinerja humas dalam suatu pemerintahan biasanya membantu dalam menjalankan suatu program pemerintahan untuk mencapai tujuan tertentu yang ditargetkan oleh pemerintah. Selain itu, humas pemerintah juga berperan penting dalam membangun dan memberikan informasi baik secara internal maupun eksternal. Bila dilihat secara eksternal, biasanya humas berperan memberikan informasi mengenai kebijakan pemerintah, memberikan sanggahan mengenai suatu pemberitaan yang dapat merugikan pemerintah, dan menginformasikan berbagai kebijakan pemerintah kepada masyarakat. Strategi humas yang dibangun seorang humas atau *Public Relation* dapat menanamkan kepercayaan kepada publik tidak hanya untuk memperoleh citra positif. Tetapi citra positif yang sudah dibangun perlu dipertahankan, karena memiliki pengaruh dengan reputasi pemerintahan. Begitu kepercayaan publik luntur akibat reputasi negatif maka akan sulit bagi pemerintahan untuk memulihkan kepercayaan tersebut.

Community Development adalah kegiatan pengembangan komunitas yang diarahkan untuk meningkatkan kemampuan komunitas dalam mencapai kondisi sosial-ekonomi-budaya yang lebih baik bila dibandingkan dengan sebelumnya (Budimanta 2002, Rudito dan Famiola). Sedangkan menurut pendapat Gordon G. Darkenwald dan Sharan B. Meriam, *Community Development* berintikan suatu kegiatan sosial yang diorientasikan untuk

memecahkan masalah-masalah sosial. Dan menurut mereka dalam kegiatan *Community Development* batasan antara belajar dan bekerja sangat tipis, karena keduanya berjalan secara beriringan.

Community Development merupakan sarana bagi organisasi khususnya perusahaan untuk kemajuan perusahaan dengan melakukan pemberdayaan kepada masyarakat. Adanya *Community Development* menjadi bukti tanggung jawab sosial perusahaan dengan melaksanakan sejumlah kegiatan sosial yang memiliki dampak positif bagi masyarakat maupun lingkungannya. Pelaksanaan tanggung jawab tersebut perlu diterapkan di lingkungan internal maupun eksternal perusahaan.

Program rutin adalah kegiatan yang dilakukan secara rutin baik dalam jangka waktu harian, mingguan, maupun bulanan. Selain itu kegiatan rutin juga dilakukan secara terus menerus hingga jangka waktu yang ditentukan.

Optimalisasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Tahun (2012) Optimalisasi adalah berasal dari kata dasar optimal yang berarti terbaik, tertinggi, paling menguntungkan, menjadikan paling baik, menjadikan paling tinggi, pengoptimalan proses, cara, perbuatan mengoptimalkan (menjadikan paling baik, paling tinggi, dan sebagainya).

Menurut (Nurrohman, 2017) Optimalisasi adalah upaya meningkatkan kinerja pada suatu unit kerja ataupun pribadi yang berkaitan dengan kepentingan umum, demi tercapainya kepuasan dan keberhasilan dari penyelenggaraan kegiatan tersebut. Menurut Winardi (1996:363) optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan. Menurut

Poerdwadarminta (Ali, 2014) adalah hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan. Optimalisasi banyak juga diartikan sebagai ukuran dimana semua kebutuhan dapat dipenuhi dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan. Mengacu pada pendapat Singiresu S Rao, John Wiley dan Sons (2009) optimalisasi juga dapat didefinisikan sebagai proses untuk mendapatkan keadaan yang memberikan nilai maksimum atau minimum dari suatu fungsi.

Sedangkan dalam Kamus Oxford (2008 : 358), "Optimization is the process of finding the best solution to some problem where "best" accords to prestated criteria". Jadi, Optimalisasi adalah sebuah proses, cara dan perbuatan (aktivitas / kegiatan) untuk mencari solusi terbaik dalam beberapa masalah, dimana yang terbaik sesuai dengan kriteria tertentu. Penjelasan di atas diketahui bahwa optimalisasi hanya dapat diwujudkan apabila dalam pewujudannya secara efektif dan efisien.

Dari beberapa pengertian konsep, referensi dan teori di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa optimalisasi adalah suatu proses, melaksanakan program yang telah direncanakan dengan terencana guna mencapai tujuan/target sehingga dapat meningkatkan kinerja secara optimal, atau hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan, jadi optimalisasi merupakan pencapaian hasil sesuai harapan secara efektif dan efisien.

Optimalisasi dapat bermanfaat dalam, mengidentifikasi tujuan, mengatasi kendala, pemecahan masalah yang lebih tepat dan dapat diandalkan, serta pengambilan keputusan yang lebih cepat. Adapun manfaat lainnya dari melakukan optimalisasi yaitu,

1) Mengatasi Masalah

Dunia selalu mengalami perubahan, misalnya pandemi covid 19 yang sedang terjadi pada tahun 2020 ini, maka salah satu tujuan atau manfaat dilakukan optimalisasi adalah untuk mengatasi masalah yang ada. Apa bentuk konkrit optimalisasi dari contoh kasus di atas? salah satunya mengurangi angka penyebaran dengan menggunakan masker dan melakukan protokol kesehatan.

2) Pengambilan Keputusan

Melalui optimalisasi kita akan mendapatkan beberapa informasi penting terkait sebuah masalah. Hal ini dapat digunakan oleh para stake holder untuk mengatasi sebuah masalah dengan baik dan cepat. Dengan begitu proses yang terhambat segera bisa teratasi.

3) Menghemat Sumber daya

Optimalisasi adalah sebuah proses untuk melakukan sebuah kegiatan dengan seefisien mungkin dengan hasil yang optimal, maka dari itu, proses ini akan mampu memberikan penghematan kepada penggunaan sumber daya. Dalam dunia bisnis, tentu ini akan sangat menguntungkan.

Jadi, optimalisasi adalah suatu proses mengoptimalkan sesuatu atau proses menjadikan sesuatu menjadi paling baik. Jadi, optimalisasi maknanya: langkah/metode untuk mengoptimalkan. Dalam hal penelitian ini tentu yang dimaksud adalah sebuah upaya, langkah/ metode yang dipakai dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan program rutin divisi humas PT Indonesia Power Suralaya PGU. Optimalisasi adalah usaha memaksimalkan kegiatan sehingga mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki. jika dipandang dari sudut usaha, Optimalisasi adalah usaha memaksimalkan kegiatan sehingga mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki. Dari uraian tersebut diketahui bahwa optimalisasi hanya dapat diwujudkan apabila dalam perwujudannya secara efektif dan efisien. Dalam penyelenggaraan organisasi, senantiasa tujuan diarahkan untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien agar optimal.

State of the art atau hasil penelitian terdahulu

Kesimpulan

Kajian tugas dan fungsi Kehumasan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara memperlihatkan kinerja yang baik, karena didalam pelaksanaan aktivitas dari semua staf yang ada di bagian kehumasan, terlihat dari kesibukan mereka yang sangat padat serta keseriusan mereka dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing. Staf kehumasan banyak melakukan tugas luar mendampingi pimpinan, sambil melakukan peliputan

dan mengambil dokumentasi sebagai bahan untuk dijadikan berita, dan untuk keperluan dinas.

Humas Pemprov Sulut dalam menjalankan tugas dan fungsinya banyak mengalami kendala seperti: peralatan peliputan yang masih kurang menunjang, Sumber Daya Manusia yang belum memadai.

Saran

Kehumasan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya dalam merekrut karyawan/pegawai harus mengambil latar belakang pendidikan dari Ilmu Komunikasi Kehumasan (Public relations). Karyawan staf kehumasan harus dikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi Pusat maupun Daerah, untuk lebih meningkatkan kualitas SDM, agar mereka lebih kreativitas dalam menjalankan tugas kerjanya

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian jurnal ini, peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk memperoleh dan menyajikan data yang sesuai dengan teori yang digunakan. Peneliti menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Hal ini berdasarkan gambaran realitas yang terjadi atau data yang dikumpulkan untuk memberikan jawaban permasalahan yang terjadi. Peneliti memaksimalkan penggambaran realitas kinerja pegawai divisi humas pada program rutin di PT Indonesia Power Suralaya PGU.

Lokasi Penelitian berada di lingkungan divisi humas pada PT Indonesia Power Suralaya PGU yang berlokasi di Desa Suralaya, Kecamatan Pulau Merak, Banten, yaitu 20 km ke arah barat dari Jakarta menuju pelabuhan ferry Merak dan 7 km ke arah

utara dari pelabuhan Merak. Subyek Penelitian pada jurnal ini hanya ada satu yaitu para pegawai divisi humas.

Teknik Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan studi literatur/pustaka, observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang tentu ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti.

a) Studi Literatur/Pustaka.

Menurut Sugiyono (2012), “metode studi pustaka merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti”. Metode ini dilakukan dengan cara mendapatkan informasi yang berhubungan dengan pokok pembahasan laporan magang ini. Data yang diperoleh dari buku literatur yang ada hubungannya dengan penelitian seperti pada buku-buku perusahaan. Penulis melakukan studi literatur mengenai informasi divisi humas PT Indonesia Power Suralaya PGU.

b) Observasi.

Menurut Kriyantono (2008:106), “metode observasi merupakan kegiatan mengamati secara langsung tanpa mediator sesuatu objek untuk melihat dengan dekat kegiatan yang dilakukan objek tertentu”. Dalam metode ini

pengumpulan data dengan melakukan observasi atau pengamatan langsung dilapangan yaitu pada divisi humas (hubungan masyarakat) PT Indonesia Power Suralaya PGU. Penulis mendapat kesempatan untuk mengamati secara langsung berbagai kegiatan serta terlibat secara langsung dan mengikuti kegiatan-kegiatan kehumasan baik dalam beberapa kegiatan internal maupun eksternal yang ada di perusahaan PT Indonesia Power Suralaya PGU.

c) Wawancara.

Menurut Anwar Sanusi (2014:105), “metode wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek peneliti”. Wawancara langsung ditunjukan kepada karyawan. Metode ini digunakan untuk mengetahui tentang pelaksanaan program rutin yang dilakukan divisi humas (hubungan masyarakat) PT Indonesia Power Suralaya PGU. Penulis melakukan wawancara dengan pegawai divisi humas untuk memperoleh informasi secara lebih mendetail yang berhubungan dengan

topik penelitian sehingga mendapatkan informasi yang lebih lengkap.

d) Dokumentasi.

Menurut Anwar Sanusi (2014:114), "cara dokumentasi biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan". Pada metode pengumpulan data ini dengan teknik pengumpulan data dengan menggunakan cara mencari catatan-catatan atau dokumen-dokumen yang ada dan telah dipublikasi oleh divisi humas (hubungan masyarakat) PT Indonesia Power Suralaya PGU. Sumber data terbagi dua yaitu, data primer, data yang didapatkan langsung dari sumbernya yaitu melalui wawancara. Dan data sekunder, data yang didapatkan tidak secara langsung, yaitu melalui hasil data yang sudah dikumpulkan oleh pihak lain terlebih dahulu. Diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi atau sudah diolah oleh instansi, kantor atau lembaga lain yang sesuai dengan bidangnya. Dimana data tersebut bisa berbentuk buku-buku ilmiah, dokumen-dokumen resmi yang di dapat dari data yang ada di kantor divisi

humas, laporan PKL (Praktik Kerja Lapangan), maupun dari internet, dan dokumen-dokumen yang berhubungan dan berkaitan erat dengan penelitian ini.

Untuk mengetahui implementasi Program Rutinan pada divisi Hubungan Masyarakat PT Indonesia Power Suralaya PGU menggunakan teori kinerja dari Agus Dwiyanto (2006) yang terdiri dari variabel produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Peneliti memilih untuk menggunakan tiga indikator saja yaitu responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas

Metode analisa data dengan menggunakan metode kualitatif yang menghasilkan data deskriptif yaitu berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati dengan tujuan untuk memperoleh data yang lebih akurat ataupun lebih meyakinkan terhadap gejala atau peristiwa sehingga membuat suatu kesimpulan.

- a. Reduksi data, peneliti merangkum hal-hal yang penting agar bisa mendapatkan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya.
- b. Penyajian data, dimana peneliti menyajikan data-data yang telah diperoleh dari proses pengumpulan data.
- c. Menarik kesimpulan, yakni adanya kesimpulan yang menjadi titik temu dari data-data yang terkumpul agar bisa menemukan jawaban dalam penelitian tersebut.

PEMBAHASAN

Pada waktu terjadinya krisis energi yang melanda dunia tahun 1973, terjadi embargo minyak oleh negara-negara arab terhadap Amerika Serikat dan negara-negara industri lainnya dan disusul keputusan OPEC (organisasi negara-negara pengekspor minyak) untuk menaikkan BBM lima kali lipat. Belajar dari pengalaman, maka pemerintah mencari sumber energi pengganti BBM. Sehingga salah satu jalan yang ditempuh adalah pengalihan ke bahan bakar batubara. Dalam rangka memenuhi peningkatan kebutuhan akan tenaga listrik khususnya di pulau Jawa sesuai dengan kebijaksanaan pemerintah serta untuk meningkatkan pemanfaatan sumber energi primer dan diverifikasi sumber energi primer untuk pembangkit tenaga listrik, maka PLTU Suralaya dibangun dengan menggunakan batubara sebagai bahan bakar utama yang merupakan sumber energi primer kelima disamping energi air, minyak bumi dan panas bumi.

Sejarah berdirinya PT Indonesia Power dimulai pada awal tahun 1990-an, pemerintah Indonesia mempertimbangkan perlunya deregulasi pada sektor ketenagalistrikan. PT. Indonesia Power merupakan salah satu anak perusahaan PT. PLN (persero) yang dahulu bernama PLN Pembangkit Tenaga Listrik Jawa Bali (PJB I). Diawali dengan berdirinya Paiton Swasta I, yang dipertegas dengan dikeluarkannya Kepres No. 37 tahun 1992, tentang pemanfaatan sumber

dana swasta melalui pembangkit-pembangkit listrik swasta, kemudian pada akhir tahun 1993 Menteri Pertambangan dan Energi menerbitkan kerangka dasar kebijakan (sasaran dan kebijakan sub sektor ketenaga listrikan) yang merupakan pedoman jangka panjang restrukturisasi sektor ketenagalistrikan.

Sebagai tahap awal, pada tahun 1994 PLN diubah statusnya dari perum menjadi persero. Setahun kemudian, tepatnya tanggal 3 Oktober 1995, PLN (persero) membentuk 2 anak perusahaan dengan tujuan untuk memisahkan misi sosial dan misi komersial dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yaitu:

1. PT. Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa-Bali yang berpusat di Suralaya.
2. PT. Indonesia Power yang berpusat di Jakarta.

Sebagai perusahaan pembangkit listrik yang terbesar di Indonesia dan dalam rangka menyongsong era persaingan global maka PT. Indonesia Power mempunyai visi yaitu menjadi perusahaan energi terpercaya yang tumbuh berkelanjutan. Untuk mewujudkan visi ini PT Indonesia Power telah melakukan langkah-langkah antara lain melakukan usaha dalam bidang ketenagalistrikan dan mengembangkan usaha-usaha lainnya yang berkaitan, berdasarkan kaidah industri dan niaga sehat, guna menjamin keberadaan dan pengembangan perusahaan dalam jangka panjang.

PT. Indonesia Power memiliki sejumlah unit pembangkit dan fasilitas-fasilitas pendukungnya. Pembangkit - pembangkit tersebut memanfaatkan teknologi modern berbasis komputer dengan menggunakan beragam jenis energi primer, air, minyak bumi, batubara, gas alam dan sebagainya. Namun demikian, dari pembangkit-pembangkit tersebut adapula pembangkit yang termasuk paling tua di Indonesia seperti PLTA Plengan, PLTA Ubrug, PLTA Ketenger dan sejumlah PLTA lainnya yang dibangun pada tahun 1920-an dan sampai sekarang masih beroperasi.

Sebagai perusahaan pembangkit listrik yang terbesar di Indonesia dan dalam rangka menyongsong era persaingan global maka PT. Indonesia Power mempunyai visi yaitu menjadi perusahaan energi tepercaya yang tumbuh berkelanjutan. Untuk mewujudkan visi ini PT Indonesia Power telah melakukan langkah-langkah antara lain melakukan usaha dalam bidang ketenagalistrikan dan mengembangkan usaha-usaha lainnya yang berkaitan, berdasarkan kaidah industri dan niaga sehat, guna menjamin keberadaan dan pengembangan perusahaan dalam jangka panjang.

Dalam pengembangan usaha penunjang di dalam bidang pembangkit tenaga listrik, PT Indonesia Power telah membentuk anak perusahaan yaitu PT. Cogindo Daya Bersama dan PT. Artha Daya Coalindo. PT. Cogindo Daya Bersama bergerak dalam bidang jasa pelayanan dan manajemen energi dengan penerapan konsep *cogeneration*, *energy outsourcing*,

energy efficiency assessment package dan *distributed generation*. Sedangkan PT. Artha Daya Coalindo bergerak dalam bidang perdagangan batubara sebagai bisnis utamanya dan bahan bakar lainnya yang diharapkan menjadi perusahaan trading batubara yang menangani kegiatan terintegrasi di dalam rantai pasokan batubara, selain kegiatan lainnya yang bernilai tambah, baik sendiri maupun bekerjasama dengan pihak lain yang mempunyai potensi sinergis.

a) Visi

“Menjadi Perusahaan Energi Terbaik yang Tumbuh Berkelanjutan”.

b) Misi

“Menyediakan Solusi Energi yang Andal, Inovatif, Ramah Lingkungan dan Melampaui Harapan Pelanggan”.

c) Kompetensi Inti

Operasi & Pemeliharaan Pembangkit Pengembangan Bisnis Solusi Energi

d) Motto

“*Energy Of Things*”

Lokasi dan *Lay Out* PLTU Suralaya

PLTU Suralaya terletak di Desa Suralaya, Kecamatan Pulau Merak, Banten, yaitu 20 km ke arah barat dari Jakarta menuju pelabuhan ferry Merak dan 7 km ke arah utara dari pelabuhan Merak. Luas area PLTU Suralaya adalah ± 254 ha, yang terdiri :

1. Gedung sentral seluas 30 ha.
2. *Ash Valley* seluas 8 ha
3. *Coal yard* seluas 20 ha
4. Tempat penyimpanan alat-alat berat seluas 2 ha

5. *Switch yard* seluas 6,3 ha
Gedung kantor seluas 0,3 ha

Profil Divisi Humas

Humas di PT. Indonesia Power Suralaya Power Generation Unit adalah bagian yang paling penting dalam melaksanakan program untuk memperoleh dukungan publik maka Humas bertugas memegang kendali agar perusahaan berjalan dengan baik serta membangun citra positif perusahaan. Selain itu, menjaga hubungan baik dengan pers juga menjadi tugas penting bagi humas perusahaan untuk menganalisis opini publik terhadap perusahaan.

Humas PT Indonesia Power Suralaya Power Generation Unit terbagi menjadi tiga bagian pelayanan yaitu *Community Development*, Dokumentasi dan Publikasi, serta Protokoler *Community Development*, merupakan bagian dari *Corporate Social Responsibility* dimana perusahaan mengajak masyarakat untuk menyalurkan ide, aspirasi dan pendapat agar dapat memberdayakan potensi masyarakat sehingga memberikan manfaat bagi perusahaan dan masyarakat itu sendiri. Dokumentasi dan Publikasi sendiri memfokuskan tentang kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan baik kegiatan internal maupun eksternal terlebih lagi kegiatan-kegiatan penting yang sering di adakan di dalam perusahaan dan juga rapat penting yang ada di perusahaan biasanya kegiatan ini dilakukan oleh ahli dokumentasi yang bisa mengambil moment yang tepat dalam *photography*, serta memberikan informasi terkait kegiatan perusahaan. Protokoler adalah bagian yang mengatur pelaksanaan sebuah kegiatan perusahaan agar berjalan sesuai perencanaan.

Keberadaan struktur dalam Divisi Humas dan Comdev menunjukkan dengan jelas hierarki dalam divisi tersebut. Dan dengan adanya struktur ini memudahkan setiap SDM yang ada di dalamnya mengetahui tugas dan fungsinya masing-masing sesuai jabatan yang berlaku

Program Rutinan Humas

Humas (Hubungan Masyarakat) sebagai tempat berjalannya kegiatan atau pelaksanaan di internal maupun eksternal. Selain itu humas juga sebagai garda terdepan perusahaan selain keamanan, sehingga penting bagi humas untuk membangun citra positif perusahaan. Kegiatan rutinan adalah kegiatan yang dilakukan secara rutin baik dalam jangka waktu harian, mingguan, maupun bulanan. Berikut ini adalah kegiatan rutinan lingkup internal dan kegiatan rutinan lingkup eksternal pada divisi humas PT Indonesia Power Suralaya PGU, yaitu

A. Program rutinan lingkup internal

- 1) **CMC (*Coaching, Mentoring, Counseling*) dan COC (*Content Of Condack*)**. CMC (*Coaching, Mentoring, Counseling*), agar SDM di sebuah organisasi dapat mencapai sasaran kerjanya, manajer/supervisor berkewajiban untuk membantu setiap anggota timnya dengan cara memberikan, *coaching, mentoring, dan counseling*.

- a) *Coaching* adalah suatu cara untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan dan kapasitas setiap orang sehingga berhasil mencapai sasaran kerjanya. *Coaching* dapat dilakukan kapan saja

supervisor merasa perlu, tidak bergantung pada jadwal tertentu.

b) *Mentoring*, merupakan sebuah metode yang bersifat pengalaman individual yang mencoba membagikan pengetahuan dan keterampilan serta kompetensinya kepada seseorang yang mempunyai pengalaman kerja lebih sedikit dengan situasi hubungan yang penuh kepercayaan dan menguntungkan. Mentor adalah seseorang yang melalui tindakan dan pekerjaannya membantu karyawan lain untuk memaksimalkan potensi yang dimilikinya.

c) *Counseling*, adalah teknik untuk meningkatkan efektifitas perilaku dan sikap mental agar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Konseling dilakukan apabila setelah coaching dilakukan tidak terjadi perubahan atau peningkatan kinerja dari bawahannya. Konseling lebih mengarah pada aspek psikologis dari individual, sehingga untuk melaksanakan konseling seorang manajer/supervisor perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan untuk memahami kebutuhan-kebutuhan psikologis tersebut.

COC (*Content Of Condack*),

diwajibkan setiap 1 kali dalam sebulan dan biasanya dilakukan pada awal bulan. Pembahasan yang dibahas biasanya terkait penambahan materi COC (*Content Of Condack*), membahas pelaksanaan kegiatan minggu lalu, mendiskusikan terkait kendala yang dihadapi beserta mencari penyelesaiannya, mencari inovasi yang akan dilakukan atau ingin diberikan untuk ke depannya sehingga dapat menjadi lebih baik lagi.

2) **Desain Background/Pamflet Senam serta pemberitahuan info senam.**

Desain background/pamflet senam melalui aplikasi canva yang sudah di upgrade ke canva pro, yang tentunya dengan ini maka tersedia fitur-fitur lengkap dari aplikasi canva sehingga memudahkan dalam pembuatan atau melakukan desain background/pamflet senam. Setelah desain sudah selesai maka pamflet/poster senam tersebut di masukan ke email humas untuk dilakukan pemberitahuan info senam yang dilaksanakan 1 kali dalam seminggu tepatnya hari jumat. Humas memberikan info senam melalui email biasa dilakukan pada hari kamis sore.

3) **One New One Day (1 Hari 1 Berita) yang di upload di instagram.**

Setiap event maupun content di upload secara internal/eksternal seperti misalnya melalui media sosial instagram, contohnya seperti HUT PT. Indonesia Power Suralaya PGU, HUT Persatuan Pegawai, Kunjungan Industri, HUT RI, dan

event-event lainnya.

- 4) **Dokumentasi kegiatan kunjungan industri.** Pengambilan gambar oleh pihak humas, hasil dokumentasinya bisa digunakan untuk bahan one day one news (1 hari 1 berita) maupun untuk di masukan ke data humas. Salah satu kegiatan kunjungan industri yang pernah saya kunjungi adalah pada saat kegiatan kunjungan dari world bank yang diselenggarakan pada Senin, 22 Agustus 2022.

B. Program rutinan lingkup eksternal

- 5) **Penerimaan PKL (Praktik Kerja Lapangan).** Penerimaan PKL (Praktik Kerja Lapangan), biasanya dilakukan melalui titipan pegawai, via email/surat pengantar dari sekolah/universitas. Penerimaan PKL (Praktik Kerja Lapangan) dilakukan setiap bulannya.

- **Opsi 1 (Titipan)**

- Tidak perlu diagendakan
- Surat balasan via email
- Bentuk grup WA
- Penempatan PKL
- Monitoring
- Penerbitan Sertifikat S

- **Opsi 2**

- Kirim via email (surat pengantar)
- Agendakan ke sekretariat

- 6) **Monitoring penagihan atau pekerjaan dari pihak media (kegiatan besar yang terkait).** Pelaksanaan monitoring penagihan atau pekerjaan dari pihak media (kegiatan besar yang terkait) biasa

dilakukan seminggu sekali atau sebulan sekali.

- 7) **Penerimaan proposal dari berbagai instansi.** Sebelum proposal dilakukan penerimaan, proposal dari berbagai instansi ini dilakukan pengukuran atau penilaian rangenya, seperti contoh masuknya surat permohonan beserta proposalnya yang kemudian dinilai dahulu rangenya oleh pihak humas, jika disetujui maka proposal tersebut akan ditindaklanjuti.

Beberapa kegiatan rutinan di atas dilakukan oleh humas karena humas adalah komunikator, juru kunci, sekaligus garda terdepan untuk PLTU (Pembangkit Listrik Tenaga Uap) Suralaya PGU selain pihak keamanan, sehingga penting bagi humas untuk bisa membangun citra positif perusahaan.

Kendala Dalam Pelaksanaan Program Rutinan

Terkadang masih terjadinya perbedaan informasi yang didapatkan antar pegawai divisi humas, hal tersebut dikarenakan terjadinya beberapa kegiatan mendadak yang terjadi sehingga kegiatan rutinan pada divisi humas yang diselenggarakan terganggu, terutama dalam hal manajemen waktu yang menjadi belum baik dalam pelaksanaan kegiatan rutinan.

Pelaksanaan program rutinan pada divisi humas PT Indonesia Power Suralaya PGU sudah baik karena dilihat dari teori kinerja. Implementasi kebijakan menurut Agus Dwiyanto (2006) yang terdiri dari variabel produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Peneliti memilih untuk

menggunakan tiga indikator saja yaitu responsivitas, tanggung jawab dan akuntabilitas. Pada variabel pertama, responsivitas yang dilakukan sudah cukup baik namun masih sedikit kurang sebab masih adanya kesalahan informasi antara pegawai divisi humas sehingga perlu peningkatan komunikasi internal. Kemudian variabel tanggung jawab sudah baik karena kesadaran pegawai untuk saling membackup tugas lainnya sudah tinggi dalam menjalankan program rutin sehingga terhindari dari kendala yang tidak diinginkan. Kemudian variabel akuntabilitas sudah baik karena pelayanan yang diberikan oleh pegawai divisi humas PT Indonesia Power Suralaya PGU cukup berjalan baik mampu memberikan kepuasan pegawai divisi lain dan pihak eksternal PT Indonesia Power Suralaya PGU.

Optimalisasi Program Rutinan Humas

Optimalisasi, Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Tahun (2012) Optimalisasi adalah berasal dari kata dasar optimal yang berarti terbaik, tertinggi, paling menguntungkan, menjadikan paling baik, menjadikan paling tinggi, pengoptimalan proses, cara, perbuatan mengoptimalkan (menjadikan paling baik, paling tinggi, dan sebagainya) sehingga optimalisasi adalah suatu tindakan, proses, atau metodologi untuk membuat sesuatu (sebagai sebuah desain, sistem, atau keputusan) menjadi lebih/sepenuhnya sempurna, fungsional, atau lebih efektif. Menurut Machfud Sidik berkaitan dengan Optimalisasi suatu tindakan/kegiatan untuk meningkatkan dan Mengoptimalkan. Berdasarkan pengertian konsep dan teori diatas, maka dapat peneliti menyimpulkan bahwa optimalisasi adalah suatu proses,

melaksanakan program yang telah direncanakan dengan terencana guna mencapai tujuan/target sehingga dapat meningkatkan kinerja secara optimal.

Untuk mengoptimalkan kegiatan rutin pada divisi humas PT. Indonesia Power Suralaya PGU maka perlu dilakukannya,

- a) **Peningkatan kinerja individu**, peningkatan kinerja individu para pegawai humas dalam pelaksanaan kegiatan rutin
- b) **Kolaborasi bersama dengan berbagai pihak**, kolaborasi bersama dengan berbagai pihak maupun pada pegawai divisi humas sendiri sehingga dapat terciptanya inovasi yang lebih baik lagi untuk ke depannya.
- c) **Menjalin komunikasi secara online/offline antar anggota pada divisi humas PT. Indonesia Power Suralaya PGU**, menjalin komunikasi secara online/offline antar anggota pada divisi humas PT. Indonesia Power Suralaya PGU sehingga tidak terjadi kurangnya komunikasi saat akan atau melakukan proses penyelenggaraan kegiatan rutin, maka dengan begitu kegiatan rutin dapat terlaksana dengan baik sesuai tujuan yang telah ditetapkan.
- d) **Berdiskusi bersama dalam pemecahan masalah-masalah**, berdiskusi bersama dalam pemecahan masalah-masalah, setiap kegiatan rutin yang diselenggarakan pasti ada saja terjadinya kendala diluar rencana, maka dengan diskusi dapat ditemukan solusi bersama yang terbaik.
- e) **Mengevaluasi baik kegiatan rutinannya maupun kinerja**

pegawai tiap individunya, mengevaluasi baik kegiatan rutinannya maupun kinerja pegawai tiap individunya untuk semakin lebih baik lagi ke depannya, dan kesalahan atau kendala maupun permasalahan yang pernah terjadi saat penyelenggaraan kegiatan rutinannya, maka ke depannya kesalahan atau kendala maupun permasalahan tersebut dapat bisa diusahakan untuk dihindari sehingga tidak terjadi kembali. Jika pun terjadi kesalahan atau kendala maupun permasalahan yang pernah terjadi, maka solusi sebelumnya sudah diketahui sehingga cukup mudah untuk diatasi.

SIMPULAN

Divisi humas harus dapat membangun citra positif perusahaan. Melalui penyelenggaraan program rutinannya ini divisi humas dapat berperan membantu PT Indonesia Power Suralaya PGU mendapatkan penilaian positif dari pegawai divisi hingga pihak eksternal PT Indonesia Power Suralaya PGU. Sehingga penting untuk divisi humas membuat pelaksanaan program rutinannya baik dalam lingkup eksternal maupun internal berjalan dengan baik serta mencari faktor pendukung untuk melakukan optimalisasi program rutinannya divisi humas tersebut. Maka dari itu kendala yang terjadi pada saat pelaksanaan program rutinannya eksternal dan internal dapat diatasi dengan peningkatan kinerja individu, kolaborasi bersama dengan berbagai pihak, menjalin komunikasi secara online/offline antar anggota pada divisi humas PT. Indonesia Power Suralaya PGU, berdiskusi bersama dalam pemecahan masalah-masalah, dan

mengevaluasi baik kegiatan rutinannya maupun kinerja pegawai tiap individunya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Nesia, A. 2016. *Dasar-Dasar Humas*. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Zubaedi. 2013. *Pengembangan Masyarakat Wacana dan Praktik*. Kencana Prenada Media Group, Bengkulu.

Artikel Jurnal

A. Hidayah, Rochma. 2015. *Kajian Tugas Dan Fungsi Hubungan Masyarakat Di Kantor Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara*. *E-Journal: Acta Diurna*, vol. 4, no. 3, hh. 1-7.

Herlangga, Raendy. 2017. *Analisis Pelaksanaan Program Community Development Sebagai Bentuk Tanggung Jawab Sosial PT Arara Abadi Distrik Sorek Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat*. *Jom FISIP*, vol. 4, no 2, hh. 1-15.

Andari, et.al. 2017. *Optimalisasi Pengelolaan Pendapatan Asli Desa Untuk Meningkatkan Pembangunan Perekonomian Desa Kabupaten Buleleng*. *e-Journal SI Ak*. vol. 7, no. 1, Universitas Pendidikan Ganesha.

Ismoyo. 2017. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Ponorogo*, *Forum Ilmu Sosial*. vol. 44, no. 1, hh. 18-26

Halaman Web

PT Indonesia Power, 2017, *PLN Indonesia Power*, dilihat 10 september

2022<<https://www.plnindonesiapower.co.id/id/Default.aspx>>