

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Employee Relations atau hubungan pegawai merupakan salah satu program kehumasan yang membenahi serta mengatur pihak internal perusahaan. *Employee relations* merupakan suatu kegiatan yang dibangun dan diperuntukkan dalam hubungan perseorangan sehari – hari, agar dapat terbina selain di lingkungan pekerjaan. *Employee relations* bertujuan untuk mencapai sikap saling pengertian (*mutual understanding*), kerjasama, serta dapat menciptakan loyalitas antara pihak manajemen dengan pegawai. Strategi *employee relations* juga bertujuan menciptakan iklim komunikasi yang harmonis, dengan komunikasi yang harmonis dapat terjalin hubungan yang baik antara pihak manajemen dan pegawai, hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan kepada publik.

Pada masa kini terdapat banyak pegawai yang memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan, akibat lingkungan kerja yang dianggapnya *toxic*, terutama pada kalangan generasi Z. Berdasarkan situs resmi liputan 6 Menteri BUMN menyebutkan Generasi Z sebagai generasi yang memiliki mental lemah, sedangkan dimasa sekarang, mayoritas yang membutuhkan dan melakukan pekerjaan merupakan dari generasi Z. Upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, diperlukan aktivitas *employee relations* yang dilakukan oleh seorang PR agar dapat membuat pegawai merasa nyaman dan menjadikan pegawai

bersikap positif akan suasana pekerjaan, hal tersebutlah yang dapat mengoptimalkan kepiawaian pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai di Badan Pendapatan Daerah Jabar, Instansi ini menerapkan strategi *employee relations* sebagai upaya dalam mencegah dan mengurangi konflik yang berkemungkinan terjadi selama berada di lingkungan pekerjaan, strategi *employee relations* di Badan Pendapatan Daerah Jabar juga dapat menciptakan kondisi di lingkungan kerja terasa lebih kondusif dan nyaman bagi pegawai. Hubungan yang harmonis pada lingkungan pegawai di Badan Pendapatan Daerah Jabar tercipta melalui interaksi pegawai dengan kegiatan *employee relations*.

Strategi *employee relations* di Badan Pendapatan Daerah Jabar ini juga berfungsi sebagai sarana untuk menyelesaikan konflik antar sesama pegawai, meningkatkan komunikasi di lingkungan pekerjaan, dan menjadi motivasi pegawai untuk lebih berkontribusi dalam mencapai target instansi pemerintah Badan Pendapatan Daerah Jabar.

Berdasarkan pengamatan, telah diperoleh hasil data pra penelitian melalui observasi yang diamati pada lembaga Badan Pendapatan Daerah Jabar, bahwa strategi *employee relations* pada Badan Pendapatan Daerah Jabar ini menjadi program yang sangat penting dan wajib dilaksanakan, atas dasar untuk mempertahankan hubungan yang harmonis antar sesama pegawai dan pihak manajemen di Badan Pendapatan Daerah Jabar.

Strategi *employee relations* yang dilaksanakan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung. Penerapan strategi *employee relations* di Badan Pendapatan Daerah Jabar memiliki tujuan untuk mengembangkan hubungan yang rukun antara pegawai dan pihak manajemen, sehingga pegawai dapat merasakan kenyamanan selama bekerja. Kenyamanan tersebut diperoleh melalui upaya yang dilakukan oleh Badan Pendapatan Daerah Jabar berkenaan dengan strategi *employee relations*.

Berdasarkan pengamatan observasi pada lembaga Badan Pendapatan Daerah Jabar, dapat dilihat dan dirasakan secara langsung, kegiatan *employee relations* yang rutin dilaksanakan dalam perayaan budaya yakni Halal Bihalal. Bagi para pegawai di lembaga Badan Pendapatan Daerah Jabar, melaksanakan Halal Bihalal perlu untuk diselenggarakan oleh setiap departemen instansi Badan Pendapatan Daerah Jabar. Kegiatan ini bukan hanya sekedar kegiatan tradisi yang rutin dilakukan, tetapi menjadi salah satu strategi untuk mempererat tali silaturahmi antara para pegawai dan pihak manajemen di Badan Pendapatan Daerah Jabar melalui interaksinya pada kegiatan Halal Bihalal.

Adanya Halal Bihalal mampu membuat pegawai merasa kompak, serta dapat terjalinnya loyalitas antar para pegawai, hubungan antar pegawai maupun dengan atasan menjadi lebih harmonis. Lingkungan kerja yang visioner menjadikan kegiatan Halal Bihalal perlu untuk selalu dilaksanakan. Pelaksanaan kegiatan ini menjadi momen yang dianggap krusial, karena dengan melibatkan seluruh pegawai pada kegiatan ini diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih akrab dan kolaboratif, yang dapat mendukung produktivitas dan kinerja pegawai kepada

publik. Interaksi antar pegawai dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong pegawai untuk lebih berkomitmen dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Stakeholder sampai peserta *internship* lembaga Badan Pendapatan Daerah selain rutin melakukan Halal Bihalal, pegawai disana juga rutin melaksanakan program “*Jumu'ah Reflections*” yakni program rutinan yang dilaksanakan setiap Jum'at, dilakukan dengan beragam aktivitas, salah satunya yaitu bersedekah, program ini dilakukan oleh para pegawai di Badan Pendapatan Daerah Jabar, dengan membagikan sembako kepada masyarakat. Adanya bersedekah ini membuat jalinan hubungan antara pegawai lebih harmonis, karena dengan membagikan sembako bersama-sama dengan para pegawai dapat saling merasakan rasa empati terhadap sesama manusia.

Perasaan empati yang dirasakan oleh pegawai di Badan Pendapatan Daerah Jabar menciptakan pemikiran yang lebih peduli antar sesama. Pegawai mampu memahami perspektif antar sesama rekan kerja, dengan menunjukkan sikap saling empati dapat antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Strategi *employee relations* yang dilaksanakan oleh lembaga Badan Pendapatan Daerah Jabar, dapat dilihat melalui bagaimana terjalinnya hubungan yang dekat antara atasan dan bawahan tanpa melihat kedudukan atau status pegawai satu dengan yang lainnya, hal tersebut yang penting dilaksanakan oleh lembaga perusahaan dengan tujuan untuk membangun hubungan yang hamonis, iklim kerja dan hubungan komunikasi yang baik dan efektif untuk mencapai target utama perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui akun instagram Badan Pendapatan Daerah Jabar (@bapenda.jabar), baik melalui unggahan di media sosial nya serta pengamatan observasi di lembaga tersebut, hubungan antar pegawai di Badan Pendapatan Jabar dapat tergolong harmonis, hal ini terlihat dari setiap unggahan yang selalu melibatkan sejumlah pegawai, *stakeholders* bahkan peserta *internship* dari berbagai divisi yang bekerja disana.

Partisipasi pegawai lain dari berbagai divisi tersebut menunjukkan bahwa hubungan pegawai di Badan Pendapatan Jabar berjalan dengan baik, karena adanya kerjasama yang sistematis dan tidak egois, dimana kerjasama antara satu departemen dengan departemen lainnya saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama. Realitas yang terjadi pada observasi dilapangan dalam pembuatan konten pun selalu melibatkan sejumlah talent dari pegawai di beberapa departemen yang ada di Badan Pendapatan Daerah Jabar, hal ini lah yang mengindikasikan sinergi yang baik dan kolaborasi yang konstruktif di antara para pegawai. Kegiatan pembuatan konten dengan sejumlah pihak dari berbagai departemen yang berbeda yang menciptakan kondisi lingkungan kerja yang mendukung, karena setiap individu merasa diakui dan dihargai.

Tuntasnya pekerjaan bersama dari berbagai departemen dapat mewujudkan tujuan utama instansi. Terlaksananya *goals* instansi menjadi harapan yang selalu dinantikan, baik bagi pegawai maupun pihak manajemen instansi Badan Pendapatan Daerah Jabar. Tercapainya *goals* tersebut dapat membuahkan *feedback* yang baik dari pihak manajemen instansi, *feedback* tersebut dapat berupa penghargaan kepada pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan pra observasi di Badan Pendapatan Daerah Jabar, dapat dilihat melalui bagaimana *feedback* yang diberikan oleh petinggi lembaga maupun dari pegawai, seperti halnya sebagai bentuk menghargai kerja keras pegawai dan peserta *internship*, petinggi bahkan pegawai di Badan Pendapatan Daerah Jabar tidak jarang memberikan bonus dan makan bersama sebagai bentuk apresiasi. Kegiatan makan bersama selain sebagai wujud apresiasi, juga menjadi strategi untuk memperkuat jalinan antar pegawai serta mewujudkan kenyamanan iklim kerja. Berdasarkan data yang diperoleh melalui situs resmi bapenda.jabar, *feedback* yang diberikan oleh pihak instansi Badan Pendapatan Daerah Jabar juga dapat berupa pengembangan karier bagi pegawai yang teladan.

Terjalannya hubungan yang kuat dan suasana lingkungan kerja yang mendukung menghasilkan tempat kerja yang aman dan nyaman bagi para pegawai di Badan Pendapatan Daerah Jabar. Perkerjaan yang nyaman dapat menciptakan kepiawaian kinerja pegawai, pelayanan berkualitas dan profesionalitas yang diciptakan oleh para pegawai di Badan Pendapatan Daerah Jabar, hal ini yang menghasilkan citra yang baik dimata publik.

Badan Pendapatan Daerah Jabar merupakan lembaga pemerintahan yang memiliki citra yang baik di masyarakat, pelayanan yang diberikan oleh para pegawai di Badan Pendapatan Daerah Jabar menciptakan ulasan yang baik dimata publik. Citra yang baik tersebut disebabkan oleh kepiawaian pegawai di Badan Pendapatan Daerah Jabar, kepiawaian tersebut terjadi karena kondisi lingkungan kerja yang harmonis dan suportif melalui kegiatan-kegiatan *employee relations* yang selalu dilakukan.

Berdasarkan latar belakang diatas menunjukkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Jabar tidak hanya berfokus pada pencapaian kinerja pegawai, tetapi juga pada bagaimana pentingnya menciptakan hubungan yang baik, lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis. Lembaga perusahaan yang baik akan memperhatikan lingkungan kerja para pegawainya agar dapat terbina nya kerjasama yang rukun melalui program kegiatan *employee relations* yang dilakukan secara bersamaan.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang dari penelitian ini, fokus penelitian dikonsentrasikan pada penerapan aktivitas *employee relations* di Badan Pendapatan Daerah Jabar. Fokus penelitian ini terkait dengan bagaimana kegiatan – kegiatan *employee relations* yang telah tejalin berdasarkan dengan pengalaman dan pengumpulan data melalui media sosial dan situs resmi, maka dengan fokus penelitian ini terdapat beberapa pertanyaan yang dirumuskan untuk mengklasifikasi yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mendorong budaya kerjasama dan kooperatif pada lingkungan kerja di instansi Badan Pendapatan Daerah Jabar?
2. Bagaimana gambaran melakukan komunikasi yang tepat waktu, logis, dan relevan di instansi Badan Pendapatan Daerah Jabar?
3. Bagaimana gambaran pengakuan dan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di instansi Badan Pendapatan Daerah Jabar?
4. Bagaimana gambaran kebijakan untuk mengurangi konflik di instansi Badan Pendapatan Daerah Jabar?

5. Bagaimana gambaran menawarkan kesempatan pengembangan karier kepada pegawai di instansi Badan Pendapatan Daerah Jabar?
6. Bagaimana gambaran merayakan hari libur dan acara di tempat kerja di instansi Badan Pendapatan Daerah Jabar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkenaan dengan fokus penelitian yang telah dirumuskan di atas, tujuan penelitian ini untuk mengeksplorasi strategi *employee relations* di Badan Pendapatan Daerah Jabar mampu mewujudkan kenyamanan dalam iklim kerja, maka tujuan penelitian ini ditujukan untuk menghasilkan sesuatu yang akan dicapai atau ditangani dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran strategi *employee relations* dapat mendorong budaya kerjasama yang kooperatif di instansi Badan Pendapatan Daerah Jabar.
2. Mengetahui gambaran strategi *employee relations* dalam melakukan komunikasi yang tepat waktu, lugas, dan relevan di instansi Badan Pendapatan Daerah Jabar.
3. Mengetahui gambaran strategi *employee relations* memberikan pengakuan dan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di instansi Badan Pendapatan Daerah Jabar.
4. Mengetahui strategi *employee relations* dalam memberikan kebijakan sebagai upaya mengurangi konflik antar pegawai di instansi Badan Pendapatan Daerah Jabar.

5. Mengetahui gambaran strategi *employee relations* dalam menawarkan kesempatan pengembangan karier kepada pegawai di instansi Badan Pendapatan Daerah Jabar.
6. Mengetahui gambaran strategi *employee relations* dalam merayakan hari libur dan acara di tempat kerja di instansi Badan Pendapatan Daerah Jabar.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan yang berguna terkait dengan pengembangan hubungan kerja melalui interaksi yang mampu menciptakan kenyamanan iklim kerja antar manajemen dan pegawai didasarkan pada ilmu *public relations*. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam dalam mengimplementasikan dengan menekankan strategi *employee relations* di tempat kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan informasi dan referensi terkait dengan materi ilmu *public relations* yang berkonsentrasi mengenai *employee relations*. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi representasi bagi suatu lembaga organisasi atau perusahaan dalam melakukan strategi *employee relations* sebagai upaya membangun iklim kerja yang harmonis dengan penerapan strategi *employee relations* yang dijalankan di Badan Pendapatan Daerah Jabar.

1.5 Landasan Penelitian

1.5.1 Landasan Teoritis

Employee relations merupakan aktivitas yang diperlukan sesama pegawai baik dari atasan hingga bawahan agar terwujudnya lingkungan pekerjaan yang harmonis dan dinamis bagi para pegawai. Berdasarkan jurnal Kartika (2021) program hubungan pegawai memiliki tujuan dalam upaya mencapai hasil baik yaitu agar pegawai merasa dihargai dan diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan atau instansi.

Pemilihan strategi *employee relations* oleh Michael Amstrong dalam penelitian ini memiliki relevansi dikarenakan konsep ini mampu membantu dalam mengeksplorasi bagaimana elemen-elemen utama dari strategi *employee relations* dapat mewujudkan kenyamanan iklim kerja. Konsep ini mampu memberikan wawasan yang mendalam terkait bagaimana hubungan harmonis antara manajemen dan pegawai dapat berkontribusi pada terciptanya iklim kerja yang nyaman dan mendukung pegawai di Badan Pendapatan Daerah Jawa Barat.

Pengkajian terkait kegiatan *employee relations* sebagai upaya mewujudkan kenyamanan iklim kerja di instansi Badan Pendapatan Daerah Jabar memerlukan teori yang mampu menyempurnakan penelitian agar dapat berguna secara ilmiah, maka dari itu diperlukan adanya pengembangan teori untuk mengkaji relevansi ilmiah penelitian ini, dengan menggunakan strategi *employee relations* oleh Michael Amstrong.

1. Mendorongan Budaya Kerjasama dan Kooperatif

Budaya kerjasama dan kooperatif dapat dicapai melalui dorongan komunikasi yang terbuka, interaksi melalui etika kerja yang baik, serta membangun rasa saling percaya antar sesama rekan kerja. Adanya dorongan tersebut akan menumbuhkan budaya kerjasama dan kooperatif antar sesama pegawai. Penggunaan strategi ini dapat membantu berkontribusi dalam menciptakan kenyamanan iklim kerja didasari dengan kegiatan Badan Pendapatan Daerah Jabar, yang menerapkan kerjasama dalam melakukan pekerjaan, baik dalam satu departemen maupun dengan departemen yang berbeda.

2. Komunikasi yang Tepat Waktu, Lugas, dan Relevan

Komunikasi yang tepat waktu, lugis, dan relevan dapat mencegah terjadinya miskomunikasi, ketertinggalan informasi dan kesalahpahaman. Adanya komunikasi ini pegawai akan lebih cepat beradaptasi dengan pembaruan atau perubahan informasi. Penerapan strategi ini mendukung terciptanya lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, karena memungkinkan pegawai mampu lebih mudah beradaptasi.

3. Pengakuan dan Penghargaan Atas Pekerjaan

Pengakuan dan penghargaan mampu membuat pegawai merasa dihargai, serta pegawai merasa memiliki peran dalam melakukan pekerjaan. Pengakuan dan penghargaan memungkinkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan penuh dukungan. Penggunaan strategi ini berdasarkan pada kegiatan yang telah dilakukan di Badan Pendapatan

Daerah Jabar, yang menerapkan pemberian bonus atau makan bersama setelah melakukan pekerjaan.

4. Kebijakan Untuk Mengurangi Konflik

Kebijakan untuk mengurangi konflik dapat dicapai melalui pengembangan lingkungan kerja yang inklusif, dan saling menghormati melalui kegiatan-kegiatan yang terbina dengan baik. Adanya kegiatan bersama dapat meminimalisir terjadinya konflik antar sesama pegawai. Penggunaan strategi ini dapat mendukung dalam mewujudkan kenyamanan iklim kerja, dilihat melalui kegiatan yang telah diterapkan oleh Badan Pendapatan Daerah Jabar, yang sering melakukan *jumu'ah reflection* sebagai gambaran rasa saling empati.

5. Menawarkan Kesempatan Pengembangan Karier Kepada Karyawan

Kesempatan pengembangan karier dapat dicapai pegawai melalui kepiawaian kinerja pegawai dalam bekerja. Adanya strategi ini dapat menjadi faktor pendukung mempertahankan pegawai dalam jangka waktu yang lama dalam bekerja. Penerapan strategi ini memperkuat hubungan antar pegawai, dilihat melalui sejarah struktur Badan Pendapatan Daerah, yang menawarkan pengembangan karier bagi pegawai yang teladan.

6. Merayakan Hari Libur di Tempat Kerja

Perayaan hari libur dan budaya di tempat kerja merupakan upaya Badan Pendapatan Daerah Jabar dalam memperkuat hubungan antar pegawai, juga bertujuan untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan. Penggunaan strategi

ini membantu dalam menciptakan suasana yang lebih menyenangkan dan meningkatkan kolaborasi pegawai.

1.5.2 Landasan Konseptual

1. Strategi

Strategi merupakan pendekatan keseluruhan berkaitan dengan rencana komprehensif dalam tercapainya tujuan, strategi merujuk pada langkah-langkah yang efisien untuk memperoleh keuntungan bersama. Marrus (2002:31) menjelaskan strategi merupakan proses menentukan perencanaan yang berfokus pada tujuan jangka panjang. Strategi menjadi proses yang menentukan fokus perencanaan yang dirancang guna mencapai tujuan dalam jangka waktu yang panjang. Strategi disini merujuk pada perencanaan kebijakan yang jelas dan berfokus pada kesejahteraan pegawai guna mewujudkan kenyamanan iklim kerja.

2. *Employee Relations*

Employee Relations merupakan kegiatan yang perlu diimplementasikan oleh setiap lembaga perusahaan atau instansi pemerintahan untuk mempertahankan hubungan antar pegawai, selain itu dengan menerapkan kegiatan *employee relations* juga dapat membantu meningkatkan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman bagi pegawai. Ruslan (1998) menjelaskan *employee relations* merupakan strategi interaksi sebagai upaya meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja serta produktivitas pegawai guna mencapai tujuan utama perusahaan. Peningkatan lingkungan kerja dan produktivitas ini melalui perasaan pegawai yang merasa dihargai dan dihormati serta senantiasa terlibat dalam berbagai kegiatan perusahaan.

Employee relations merupakan faktor yang perlu diterapkan oleh instansi perusahaan guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung. Strategi *Employee relations* bertujuan untuk mengelola hubungan antar pegawai guna menciptakan iklim kerja yang menyenangkan. Menerapkan strategi *employee relations* dapat membantu mengurangi konflik antar pegawai, mencegah tingkat stress dan *toxic* terhadap lingkungan pekerjaan.

3. Kenyamanan

Kenyamanan merupakan suatu kondisi saat seseorang merasa aman, diterima serta dihargai dalam lingkungannya. Effendi (2019) menjelaskan bahwa kenyamanan merupakan suatu perasaan ketika seseorang merasakan lingkungan yang aman berlandaskan persepsi diri masing-masing. Kenyamanan dalam lingkungan sosial dapat menciptakan hubungan jangka panjang dan bertahan lama. Melakukan kegiatan dan interaksi yang baik dapat mendukung terciptanya lingkungan yang nyaman dan aman bagi setiap individu.

Kenyamanan tercipta melalui lingkungan yang menyenangkan, perasaan saling menghargai, serta hubungan baik. Rasa nyaman dapat diperoleh melalui berbagai aspek, salah satunya terciptanya kenyamanan melalui pengelolaan hubungan antar individu secara baik. Tujuan kenyamanan untuk mengoptimalkan hubungan sosial yang harmonis baik dalam konteks pribadi maupun profesional.

4. Iklim Kerja

Iklim kerja merupakan suasana kerja yang terbentuk dalam suatu perusahaan, iklim kerja ini dapat terbentuk oleh berbagai faktor misalnya kebijakan

dari perusahaan, faktor kepemimpinan manajemen, serta hubungan antar pegawai. Sugiyono (2010) menjelaskan bahwa iklim kerja merupakan lingkungan suatu perusahaan yang mampu mewujudkan suasana kerja yang harmonis bagi pegawai. Suasana kerja yang harmonis dapat didukung dengan melakukan komunikasi yang baik antar sesama pegawai maupun pihak manajemen dan pegawai.

Iklim kerja menjadi indikator yang mendukung kesejahteraan lingkungan. Tujuan iklim kerja untuk menciptakan kondisi yang *supportive* sebagai upaya meningkatkan kerjasama yang kolaboratif. Kerjasama yang kolaboratif akan menumbuhkan rasa nyaman dan lingkungan yang kondusif.

1.6 Langkah – Langkah Penelitian

1.6.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Pendapatan Daerah Jabar yang berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta No.528, Sekejati, Kec. Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat 40286. Peneliti melakukan penelitian di Badan Pendapatan Daerah Jabar karena berdasarkan data pra observasi, observasi, serta wawancara kegiatan *employee relations* yang dilakukan di instansi ini berjalan dengan baik sebagaimana pegawai yang bekerja merasa nyaman dan bertahan lama untuk menetap di kantor Badan Pendapatan Daerah Jabar.

1.6.2 Paradigma dan Pendekatan

Paradigma yang digunakan dalam melakukan penelitian ini merupakan paradigma konstruktivisme, yang didapatkan melalui fenomena unik yang diperoleh, sebab setiap pribadi manusia dapat memandang berbagai fenomena unik yang

berbeda-beda dan tidak dapat disamakan, karena setiap individu akan berbeda dalam merespon fenomena yang terjadi. Berdasarkan jurnal Juniver (2022) paradigma konstruktivisme merupakan cara pandang suatu realitas sosial yang mengacu pada wujud konstruksi melalui lingkungan sosial, serta fakta fenomena yang diperoleh pasti bersifat relatif yang tentu berbeda pandangan pada setiap individu.

Penggunaan paradigma konstruktivisme dalam penelitian ini bertujuan guna mengetahui strategi *employee relations* yang dilakukan oleh Badan Pendapatan Daerah Jabar dalam upaya mewujudkan kenyamanan iklim kerja. Paradigma konstruktivisme membantu peneliti dalam mengeksplorasi secara mendalam strategi *employee relations* di Badan Pendapatan Daerah Jabar. Paradigma konstruktivisme dapat mendukung penelitian dengan mendapatkan wawasan yang mendalam mengenai bagaimana hubungan pegawai mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis melalui hasil observasi partisipasi, serta wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti.

Peneliti menentukan menggunakan paradigma konstruktivisme karena peneliti telah mengamati suasana lingkungan kerja yang berbeda-beda pada setiap perusahaan dan instansi, terutama di kantor Badan Pendapatan Daerah Jabar karena lingkungan kerja yang terjalin antar sesama pegawai mampu membuat pegawai merasa nyaman, hal ini tercipta karena hubungan pegawai yang terbina dengan baik, dilihat dari hasil observasi peneliti, sehingga peneliti tertarik dalam meneliti hal tersebut. Konstruktivisme merupakan paradigma yang paling signifikan dengan fenomena ini karena kejadian tersebut dapat diartikan secara heterogen pada setiap

individu. Paradigma ini dapat membantu peneliti dalam pemahaman pada bagaimana kantor Badan Pendapatan Daerah Jabar dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi pegawai.

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena ketertarikan terkait suasana yang terjalin di kantor Badan Pendapatan Daerah Jabar, yang pada hakikatnya pada bagaimana pengamatan setiap individu. Creswell (2016:4) menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk mendalami serta memahami makna baik oleh individu maupun kelompok yang berasal melalui fenomena sosial, melalui aspek persepsi, nilai, sikap, masalah sosial atau kemanusiaan.

Pendekatan kualitatif digunakan oleh peneliti dengan tujuan agar peneliti mampu memahami serta dapat mengeksplorasi secara mendalam terkait pengelolaan strategi *employee relations*. Pendekatan kualitatif ini relevan dengan strategi *employee relations* di Badan Pendapatan Daerah Jabar, karena instansi Badan Pendapatan Daerah Jabar melakukan berbagai kegiatan hubungan pegawai sebagai upaya mewujudkan kenyamanan iklim kerja. Kegiatan hubungan pegawai mencakup pengelolaan komunikasi yang baik melalui berbagai kegiatan yang diselenggarakan.

1.6.3 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan langkah yang diperlukan dalam melakukan penelitian tujuan dari melakukan penelitian yaitu guna mejadi pemecah masalah, maka diperlukan tahapan yang akan dilakukan relevansi dengan masalah yang

sebelumnya telah dirumuskan. Berdasarkan jurnal Waruwu (2023) metode penelitian merupakan suatu teknik dalam mengumpulkan data dalam tujuan untuk memecahkan permasalahan, mendapatkan solusi, dan sebuah teknik dalam membangun hubungan antara perolehan data dan metode dengan pengevaluasian hasil peneliti secara teliti.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, metode ini menyajikan data melalui bentuk uraian yang dapat memudahkan peneliti dalam mencapai hasil dan menarik kesimpulan penelitian. Sugiyono (2005:21) menjelaskan bahwa metode deskriptif merupakan metode untuk mengilustrasikan serta menganalisis hasil penelitian tetapi tidak menghasilkan kesimpulan yang lebih luas.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menggunakan metode deskriptif dengan tujuan dapat menganalisis fenomena secara detail terkait fokus penelitian yang peneliti angkat yakni Strategi *Employee Relations* Sebagai Upaya Mewujudkan Kenyamanan Iklim Kerja Pada Instansi Badan Pendapatan Daerah Jabar, sesuai dengan strategi *employee relations* oleh Michael Armstrong.

1.6.4 Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Peneliti menggunakan data kualitatif bersifat deskriptif. Data kualitatif dalam penelitian ini diperoleh melalui pengamatan observasi secara langsung dan wawancara yang mendalam, tanpa melibatkan simbol, angka serta bilangan. Data kualitatif akan dikumpulkan dengan hasil teks, dokumentasi gambar hingga

rekaman video dan audio. Pengumpulan data akan berfokus pada informasi terkait program *employee relations* yang diterapkan di Badan Pendapatan Daerah Jabar dalam upaya mewujudkan kenyamanan iklim kerja.

2. Sumber Data

1) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti melalui hasil pengumpulan data secara langsung dari objek penelitian. Pengumpulan data primer ini diperoleh melalui pengamatan observasi dan wawancara yang mendalam dengan pegawai di Badan Pendapatan Daerah Jabar.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak secara langsung dan bukan melalui objek penelitian, namun data sekunder dapat mendukung penelitian. Pengumpulan data primer diperoleh melalui sumber referensi yang relevan dengan melakukan observasi literatur, berupa buku, jurnal yang memiliki relevansi baik tema maupun teori yang digunakan.

1.7 Teknik Pemilihan Informan

Teknik pemilihan informan merupakan kunci penting dalam melakukan penelitian guna memperoleh informasi mengenai fenomena yang di angkat. Perolehan data yang valid, dibutuhkan informan yang terpercaya. Pemilihan informan dalam penelitian ini ditentukan oleh peneliti berdasarkan keterlibatan dalam pelaksanaan strategi *employee relations*, memiliki pemahaman terkait

informasi yang dibutuhkan, serta pengetahuan mengenai strategi *employee relations*.

Informan menjadi sumber informasi utama dalam penelitian ini. Pemilihan informan bertujuan agar peneliti dapat memperoleh data yang valid dan akurat yang relevan dengan dengan tujuan penelitian. Peneliti memilih tiga informan dari Badan Pendapatan Daerah Jabar untuk memberikan informasi relevan terkait topik penelitian. Tiga informan yang dipilih berdasarkan pedoman menurut Creswell (2014:122) yang memutuskan untuk mengambil 3-10 informan agar memperoleh data teruji kredibilitas.

1. Informan merupakan seorang *public relations officer* di kantor Badan Pendapatan Daerah Jabar, karena informasi yang dibutuhkan oleh peneliti merupakan program yang dilakukan oleh seorang *public relations officer*.
2. Informan merupakan pegawai yang merasakan kegiatan *employee relations* di Badan Pendapatan Daerah Jabar.
3. Informan seseorang yang berpengalaman dan dapat menjawab pertanyaan terkait kegiatan *employee relations* serta informasi nya dapat dipertanggungjawabkan

1.8 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan elemen pendukung suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti sebagai berikut:

- a. Observasi Partisipan Pasif

Observasi ini merupakan hasil pengamatan yang dilakukan dengan peneliti. Berdasarkan jurnal George (2023) observasi merupakan alat yang efektif dalam melakukan penelitian. Dilakukan dengan mengamati fenomena, serta mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang diteliti. Pengamatan ini bertujuan agar peneliti memperoleh informasi dan data yang akurat terkait kegiatan *employee relations* di Badan Pendapatan Daerah sebagai upaya mewujudkan kenyamanan iklim kerja.

Penggunaan teknik ini karena peneliti tidak terlibat langsung dengan kegiatan *employee relations* yang dilakukan, peneliti hanya mengamati dan menganalisis bagaimana proses kegiatan *employee relations* yang dilaksanakan di Badan Pendapatan Daerah Jabar.

b. Wawancara Mendalam

Wawancara mendalam dapat menjadi kunci utama dalam pengumpulan data, wawancara dilakukan untuk mengkaji informasi yang dibutuhkan. Bungi (2013) wawancara dilakukan bertujuan untuk memperoleh keterangan penelitian. Pendapat ini menunjukkan bahwa pengumpulan data dengan melakukan wawancara mendalam menjadi kunci dalam memperoleh penyerapan informasi secara detail.

Penggunaan teknik wawancara mendalam ini memungkinkan dapat membantu peneliti dalam mengkaji data secara mendalam. Proses wawancara mendalam ini dengan proses tanya jawab dengan pegawai, wawancara bersifat fleksibel terlepas dari pedoman wawancara, guna memperoleh data secara objektif.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun berbagai bukti fisik, seperti foto, video, arsip, catatan, maupun dokumen resmi lainnya. Teknik ini bertujuan untuk memperkuat, melengkapi, dan memverifikasi data yang telah dikumpulkan melalui observasi atau wawancara di lapangan, sehingga informasi yang diperoleh menjadi lebih valid, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan. Sugiyono (2017:240) menyatakan bahwa studi dokumentasi berperan sebagai pelengkap terhadap metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

Hal ini menunjukkan bahwa dokumentasi dapat mendukung dan memperkuat data yang dikumpulkan melalui dua metode utama. Adanya dokumentasi, peneliti dapat memperoleh bukti tambahan yang bersifat objektif dan dapat diverifikasi, sehingga meningkatkan validitas dan kedalaman analisis data. Pendekatan ini juga membantu menangkap aspek-aspek yang mungkin terlewat selama observasi atau wawancara, sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan terpercaya.

1.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan sebuah langkah menyusun data yang telah diperoleh dari hasil pengumpulan data yakni observasi, wawancara serta dokumentasi guna memberikan pemaparan laporan, menentukan objek utama dan pemberian kesimpulan. Creswell (2013) menjelaskan bahwa analisis data mengimplikasikan pendalaman data dan wawasan melalui penelitian. Teknik analisis data ini diimplementasikan sebagai prosedur dalam pengelolaan data, yang

akan memperoleh hasil informasi yang kemudian disusun sebagai hasil penelitian.

Berikut langkah – langkah dalam analisis data dengan rinci sebagai berikut:

a. Mengolah data dan menyiapkan data

Tahap awal yang dilakukan dalam melakukan penelitian yakni proses perolehan data dan informasi terkait fenomena. Pengumpulan data ini dihasilkan melalui observasi, pengamatan secara langsung, serta melakukan wawancara dengan pegawai, setelahnya diolah dan dikelompokkan kedalam sumber data yang akan dianalisis berdasarkan kebutuhan terkait dengan Badan Pendapatan Daerah Jabar.

b. Melakukan pembacaan data secara keseluruhan

Tahap ini dilaksanakan untuk dapat menganalisis hasil data yang telah diperoleh untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai pada bagaimana kantor Badan Pendapatan Daerah Jabar menerapkan program *employee relations*. Informasi yang diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi akan dicatat oleh peneliti.

c. Mengklasifikasi data

Tahap ini merupakan identifikasi data yang memiliki kesamaan, kemudian akan dikategorisasikan sesuai dengan persamaannya. Tahap ini memiliki tujuan guna menganalisis proses kegiatan *employee relations* di Badan Pendapatan Daerah Jabar.

d. Membuat tema dan deskripsi

Langkah ini merupakan proses peneliti mengelompokkan yang telah dianalisis, kemudian disajikan dalam gambaran kisah. Berisi gambaran tentang kegiatan *employee relations* di Badan Pendapatan Daerah Jabar.

e. Memberi interpretasi

Tahapan terakhir ini menjelaskan mengenai pelaksanaan interpretasi yang didapatkan melalui hasil penelitian dan pengamatan observasi menggunakan metode yang dipakai.

Tabel 1. 1 Rencana Jadwal Penelitian

NO	Daftar Kegiatan	Okt 2024	Nov 2024	Des 2024	Jan 2025	Feb 2025	Mar 2025	Apr 2025	Mei 2025
1.	Tahap Pertama : Observasi dan Pengumpulan data								
	Pengumpulan data proposal								
	Penyusunan proposal								
	Bimbingan proposal								
	Revisi proposal								
2.	Tahap Kedua : Usulan Penelitian								
	Sidang Proposal								
	Revisi Proposal								

3.	Tahap Ketiga : Penyusunan skripsi								
	Pelaksanaan penelitian								
	Analisis dan pengolahan data								
	Penulisan dan penyusunan skripsi								
	Bimbingan skripsi								
4.	Tahap Keempat : Sidang Skripsi								
	Bimbingan akhir skripsi								
	Sidang akhir skripsi								
	Revisi skripsi								