

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

*Human Relations* merupakan salah satu ruang lingkup *Public Relations* pada kegiatan internal di dalam perusahaan yang menjalin hubungan baik antara pimpinan dengan pegawai ataupun pegawai dengan pegawai, dan merupakan salah satu kegiatan *Human Relations*, kegiatan *Human Relations* adalah bagian ruang lingkup *Internal Relations*. *Internal Relations* merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan di dalam internal perusahaan untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan karyawan atau orang-orang yang berada di perusahaan, dalam kegiatan *Human Relations* komunikasi yang dilakukan adalah dengan melakukan komunikasi formal maupun informal.

Komunikasi mencakup segala sesuatu yang kita lakukan karena komunikasi merupakan alat yang dilakukan dalam berinteraksi antara seseorang kepada orang lain maupun kelompok lain dengan menggunakan komunikasi formal maupun informal, dalam Kegiatan *Human Relations* komunikasi yang dilakukan menggunakan komunikasi informal agar dapat membangun keharmonisan dan menciptakan kedekatan satu sama lain.

Adhi Iman Sulaiman (2013:177) dalam Jurnal Penelitian Komunikasi Vol. 16 No. 2 menjelaskan bahwa Komunikasi informal tidak tergantung pada struktur organisasi dan komunikasi yang disetujui secara sosial yang orientasinya tidak pada organisasi tetapi lebih kepada secara individual. Sistem informal (tidak formal) merupakan adanya hubungan-hubungan sosial yang dapat memiliki

kekuatan untuk menentukan informasi yang dilakukan melalui komunikasi formal maupun informal tersebut yang dapat diterima, sehingga sangat penting di dalam komunikasi formal maupun informal. Komunikasi informal bisa berupa berita dari mulut ke mulut dan pengukuran secara operasional untuk komunikasi informal menggunakan indikator dan tingkat kejelasan terhadap adanya pemberian informasi, frekuensi penyampaian informasi, kualitas informasi, kelengkapan sarana komunikasi yang digunakan. Komunikasi yang dilakukan dalam kegiatan *Human Relations* yaitu berkomunikasi dengan menggunakan komunikasi formal dan tidak dapat dipisahkan pula dengan komunikasi informal dalam melaksanakan kegiatan apapun sehingga para pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dengan menerapkan *Human Relations*.

Menerapkan *Human Relations* dalam sebuah manajemen tidak terlepas dari peran *Public Relations*. Seorang *Public Relations* di sebuah perusahaan atau instansi memiliki tugas yang penting, sebagai jembatan antara pimpinan perusahaan dengan anggota atau karyawan sebuah perusahaan atau instansi. *Public Relations* (PR) perlu memiliki kemampuan, karena berperan penting dalam menjembatani *Human Relations* didalam perusahaan tersebut.

*Public Relations* (PR) Bertugas sebagai pembangkit dan pengontrol dari menciptakan harmonisasi serta motivasi di kalangan para karyawan, menciptakan kelompok kerja yang solid dan memiliki semangat kerja yang tinggi, dimana pada akhirnya akan membentuk sikap dan perilaku karyawan atau anggota sesuai dengan visi dan misi yang akan dicapai dalam mewujudkan tercapainya sebuah organisasi perlu didukung oleh semua pihak dalam organisasi, *Public Relations*

perlu memiliki keahlian di bidang *Public Relations* agar menjadi penghubung antara pimpinan dengan pegawainya yang dapat membangun hubungan yang harmonisasi satu sama lain dan dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Nilam Wardasari (2013:244) dalam Jurnal Sosiohumaniora Vol 15 No II menjelaskan bahwa *Public Relations* memiliki banyak keahlian. Keahlian dari *Public Relations* salah satunya adalah melakukan konseling dan menyelenggarakan kegiatan khusus baik untuk publik internal maupun untuk publik eksternal, memberi Pelatihan bagi para karyawan tentang pelatihan kerja serta melakukan komunikasi formal maupun informal. Keahlian *Public Relations* tersebut dapat didukung oleh, kegiatan *Human Relations* yang berada di lingkungan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten dengan menggunakan komunikasi formal maupun informal.

Perum Perhutani divisi regional Jawa Barat dan Banten merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam pengelolaan hutan dan memiliki peran strategis yang mendukung sistem kelestarian lingkungan, sosial budaya dan perekonomian masyarakat perhutani nasional. Perum Perhutani divisi regional Jawa Barat dan Banten melalui manajemen Perhutani melakukan upaya perbaikan dan pengembangan bisnis secara terus menerus guna pelayanan bagi kemanfaatan umum.

Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten merupakan salah satu instansi yang melaksanakan kegiatan *Human Relations* melalui komunikasi informal dengan memerhatikan cara berkomunikasi. Cara berkomunikasi Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten lebih menggunakan komunikasi

informal yang dilakukan di luar jam kantor secara rutin dan terus menerus. Hal ini dimaksudkan agar dapat menciptakan kedekatan antar pegawai di dalam Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.

Instansi Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten diperkirakan telah menyadari betapa pentingnya *Human Relations* melalui kegiatan formal dan informal, seperti dari data pra observasi yang telah dilakukan, peneliti mencermati bahwa kegiatan formal yang dilakukan di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten yaitu diawali dengan apel pagi yang dilaksanakan pada setiap hari senin untuk seluruh pegawai serta para pimpinannya, adanya rapat kerja yang telah ditentukan sebelumnya, serta adanya pelatihan kerja yang dilakukan oleh humas dan diikuti oleh seluruh para pegawai. Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten, sedangkan untuk kegiatan yang bersifat informal di Perum Perhutani adalah berupa olahraga bersama setiap hari selasa, rabu, dan jum'at, makan bersama pada jam istirahat, evaluasi diluar kantor setiap satu bulan sekali, buka bersama dengan mengundang dengan anak yatim pada bulan Ramadhan, melakukan kegiatan bakti sosial. Semua kegiatan informal tersebut merupakan program dari humas Perum Perhutani dengan melibatkan hampir seluruh pegawai di instansi. Kegiatan informal tersebut dilakukan oleh praktisi humas Perum Perhutani dengan maksud agar para pegawai dapat menjalin keakraban satu sama lain dan dapat menciptakan *team work team* yang solid baik saat bekerja maupun di luar kerja.

Kegiatan informal yang dilakukan oleh humas Perum Perhutani di atas, merupakan kegiatan yang tidak jarang dilakukan oleh perusahaan ataupun instansi lain. Hal yang perlu diperhatikan oleh humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten adalah Implementasi *Human Relations* melalui kegiatan informal agar dapat menciptakan hubungan yang harmonis sehingga mampu meningkatkan produktivitas dalam bekerja dan dapat saling memiliki satu sama lain dengan menggunakan pendekatan *Human Relations*.

Lidia Lengkey (2015:4) dalam Journal Acta Diurna Vol. IV No. 3 menjelaskan bahwa pendekatan *Human Relations* yaitu melalui produktivitas ditentukan oleh norma sosial serta faktor psikologis, seluruh imbalan yang bersifat non ekonomis, sangat penting dalam memotivasi karyawan, karyawan biasanya memberikan reaksi terhadap suatu persoalan, lebih sebagai anggota kelompok dari pada individu, kepemimpinan memegang peranan penting dalam mencakup aspek- aspek formal maupun informal, sebagian besar penganut aliran *Human Relations* menganggap komunikasi sebagai fasilitator penting dalam proses pembuatan keputusan.

Humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten menyadari bahwa *Human Relations* melalui kegiatan informal penting bagi perusahaan, dalam mempertahankan motivasi para pegawai. Hal yang perlu diperhatikan oleh Humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten adalah dengan menjalin hubungan yang baik antara pemimpin dengan pemimpin, pemimpin dengan karyawan, dan karyawan dengan karyawan khususnya pada

saat kumpulan yang sedang berlangsung baik formal maupun informal dalam melaksanakan kegiatan *Human Relations*.

Berdasarkan hasil dari data pra wawancara yang peneliti lakukan di salah satu lembaga yang melaksanakan *Human Relations* dengan Atty Thurniati, Selasa 28 November 2017 pada pukul 13.15 WIB menjelaskan bahwa Perum Perhutani Divisi Unit Regional Jawa Barat dan Banten merupakan salah satu perusahaan yang menjalankan kegiatan *Human Relations* melalui kegiatan informal dengan menjadikan kebijakan secara tertulis dan tidak tertulis. Kegiatan *Human Relations* yang menjadi kebijakan secara tertulis berupa penghargaan/ *reward* kepada karyawan yang berbentuk kebijakan dari direksi berbentuk surat keputusan oleh direksi yang menjadikan motivasi kerja para karyawan menjadi tinggi. Kebijakan secara tidak tertulis tetapi menjadi kegiatan *Human Relations* yang menjadikan karyawan menjadi kompak, kekeluargaan yang terjaga dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja terlihat dengan adanya kegiatan rutin.

Kegiatan rutin yang dilaksanakan secara informal setiap hari adalah melakukan makan siang bersama dan saling bercerita satu sama lain yang diikuti oleh seluruh pegawai Perum Perhutani Divisi Unit Regional Jawa Barat dan Banten, olahraga bersama yang dilakukan setiap hari Selasa, Rabu dan Jumat, adanya rapat evaluasi dengan makan bersama di luar jam kantor, serta mengadakan *Coffee Morning*. *Coffee Morning* disini dimaksudkan agar pimpinan dan para pegawai dapat saling bercerita satu sama lain agar tidak ada jarak diantara mereka. Kegiatan tersebut dilaksanakan hampir setiap hari karena untuk

lebih meningkatkan kekompakan dan mempertahankan motivasi pada setiap karyawan dan menghibur para karyawan yang sedang jenuh dalam bekerja.

Data dari pra wawancara yang dilakukan oleh peneliti menurut Atty Thurniati selaku Karyawan humas di Perum Perhutani Divisi Unit Regional Jawa Barat dan Banten yaitu:

*Human Relations* melalui kegiatan informal yang ada di Perum Perhutani secara rutin yaitu seperti, makan bersama, olah raga bersama, rapat kerja diluar jam kantor, melakukan *Coffee Morning*, ketika bulan Ramadhan melakukan buka bersama dan bakti sosial dengan anak yatim piatu dan lain-lain, kalau untuk seluruh divisi kita memanfaatkan moment-moment yang ada seperti memperingati hari apa, kaya misalnya hari kartinian ibu-ibu pake baju kartini, trus kadang-kadang misalnya ada pensiun kita ngadain acara makan-makan bersama. Kegiatan informal ini dirasa sudah cukup efektif karena dapat menciptakan *Human Relations* yang baik dan dapat menciptakan kesenangan, saling dekat satu sama lain walaupun kegiatannya kurang terarah atau terstruktur, dulu memang ada kegiatan yang terstruktur seperti kegiatan *Family Gathering* akan tetapi sekarang sudah tidak ada karang kurangnya efisiensi biaya jadi kita memanfaatkan moment-momen yang ada yang bisa mempererat *Human Relations* terhadap para pegawainya. (wawancara Selasa 28 November 2017 pada pukul 13.15 WIB)

Berdasarkan dari hasil pra wawancara diatas, kegiatan informal yang di lakukan oleh Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten yaitu seperti kegiatan makan bersama yang di ikuti oleh para karyawan, kemudian olahraga bersama pada hari selasa rabu dan jumat yang diikuti oleh seluruh pegawai maupun pimpinan, adanya rapat kerja diluar jam kantor yang dapat menciptkan kedekatan satu sama lain, lalu melakukan *Coffee Morning*, *Coffee Morning* disini dimaksudkan agar pimpinan dan para pegawai dapat saling bercerita satu sama lain agar tidak ada jarak diantara mereka dan ketika bulan Ramadhan Perum Perhutani Divisi Unit Regional Jawa Barat dan Banten pun melakukan kegiatan buka bersama dan bakti sosial dengan anak yatim piatu yang

diikuti oleh seluruh para pegawai. Humas Perum Perhutani Divisi Unit Regional Jawa Barat dan Banten dalam menjalankan kegiatan informal pun memanfaatkan moment-moment yang ada yaitu seperti pada memperingati hari kartini, Ibu-Ibu memakai pakaian kartini dimana pada kegiatan tersebut dapat mendekatkan satu sama lain serta mempererat tali silaturahmi antar pegawai dan dapat mempertahankan motivasi para pegawai, dengan memanfaatkan moment yang ada diharapkan dapat menciptakan *Human Relations* yang baik serta dapat menciptakan pula kesenangan, saling dekat satu sama lain walaupun kegiatannya kurang terarah atau terstruktur.

*Human Relations* yang ada di Perum Perhutani Divisi Unit Regional Jawa Barat dan Banten pada tahun sebelumnya diperkirakan kurang berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan pimpinan humas di Perum Perhutani Divisi Unit Regional Jawa Barat dan Banten pada tahun sebelumnya kurang mengerti akan pentingnya kegiatan informal di suatu lembaga, sehingga ini menyebabkan hubungan antar pegawai di lingkungan kantor pada saat itu dinilai kurang harmonis, seperti tidak adanya saling pengertian, tidak kompak, dan tidak adanya rasa kekeluargaan diantara para pegawai satu sama lain. Keadaan tersebut tidak berlangsung lama setelah pimpinan humas berganti pegawai Perum Perhutani Divisi Unit Regional Jawa Barat dan Banten merasa ada beberapa perubahan yang terjadi. Perubahan tersebut seperti pegawai merasa pemimpin yang saat ini dinilai memiliki rasa peduli yang tinggi terhadap pegawainya dengan membuat para pegawai merasa nyaman dalam bekerja melalui kegiatan informal yang diadakan pimpinan humas yang baru di Perum Perhutani Divisi Unit Regional Jawa Barat

dan Banten. Kegiatan-kegiatan informal menjadikan karyawan semakin kompak bekerja sama serta saling peduli membuat perubahan yang signifikan.

Fokus dalam penelitian ini adalah implementasi *Human Relations* melalui kegiatan khususnya pada kegiatan informal, sudah seharusnya instansi Perum Perhutani Divisi Unit Regional Jawa Barat dan Banten memerhatikan kegiatan informal di luar jam kantor agar dapat saling menciptakan kedekatan satu sama lain, *Human Relations* menjadi hal yang penting dalam suatu perusahaan atau instansi melalui kegiatan informalnya. Kegiatan informal merupakan salah satu kegiatan yang perlu di lakukan oleh sebuah perusahaan atau instansi agar para pegawai dapat nyaman dan harmonis dalam bekerja.

Fenomena banyaknya sebagian pemimpin atau pegawai yang masih kurang dalam implementasi *Human Relations*, serta kurangnya kegiatan informal di luar jam kantor antar pegawai maupun dengan pimpinan di dalam perusahaan atau instansi, menjadikan Perum Perhutani Divisi Unit Regional Jawa Barat dan Banten mengadakan kegiatan informal dengan tujuan untuk mempererat kedekatan satu sama lain, saling pengertian antar karyawan serta diharapkan institusi Perum Perhutani ini dapat semakin berkembang dalam menjalankan *Human Relations* melalui kegiatan informalnya.

Pemaparan diatas, menarik peneliti untuk melakukan penelitian dengan menggunakan metode studi kasus pendekatan kualitatif dan paradigma konstutivisme. Studi kasus bertujuan untuk mengetahui karakteristik setiap manusia dengan cara berinteraksi secara langsung dan mendalam mengenai sebuah kasus. Studi kasus yang digambarkan pada konteks diatas mendasari untuk

menggali dan mendeskripsikan Kegiatan-kegiatan di Perum Perhutani Divisi Unit Regional Jawa Barat dan Banten untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

### **1.2 Perumusan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang peneliti yang telah dipaparkan dalam latar belakang penelitian diatas, maka peneliti mengambil rumusan masalah untuk membatasi wilayah penelitian, yaitu “Implementasi Kegiatan *Human Relations* Melalui Kegiatan Informal (Studi Kasus Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten).”

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

1. Bagaimana humas merencanakan *Human Relations* melalui kegiatan informal pada Perum Perhutani Jawa Barat dan Banten?
2. Bagaimana humas dalam pengorganisasian terhadap *Human Relations* melalui kegiatan informal pada Perum Perhutani?
3. Bagaimana pelaksanaan *Human Relations* melalui kegiatan informal pada Perum Perhutani Jawa Barat dan Banten?
4. Mengapa pengawasan dalam pelaksanaan *Human Relations* melalui kegiatan informal yang dilakukan oleh humas Perum Perhutani Jawa Barat dan Banten?

### **1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk menghasilkan data kualitatif melalui metode studi kasus dalam meneliti Implementasi *Human Relations* melalui

kegiatan informal di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat Dan Banten

Tujuan penelitian ini meliputi :

1. Untuk mengetahui humas merencanakan *Human Relations* melalui kegiatan informal pada Perum Perhutani Jawa Barat dan Banten.
2. Untuk mengetahui humas dalam pengorganisasian terhadap *Human Relations* melalui kegiatan informal pada Perum Perhutani .
3. Untuk mengetahui pelaksanaan *Human Relations* melalui kegiatan informal pada Perum Perhutani Jawa Barat dan Banten.
4. Untuk mengetahui mengapa pengawasan dalam pelaksanaan *Human Relations* melalui kegiatan informal yang dilakukan oleh humas Perum Perhutani.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi yang faktual bagi perkembangan Ilmu Komunikasi yang didasarkan pada studi kasus serta dapat mendeksripsikan mengenai Implementasi *Human Relations* melalui Kegiatan Informal, salah satu strategi menjalin dan membina hubungan baik dengan publik internalnya. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya studi-studi tentang Implementasi *Human Relations* melalui Kegiatan Informal yang berbasis pada metode studi kasus dengan pendekatan kualitatif.

**a. Kegunaan Penelitian bagi Institusi Pendidikan**

Memberikan kontribusi, pengertian, dan pemahaman kepada mahasiswa mengenai makna *Public Relations* khususnya pada Implementasi *Human Relations* melalui Kegiatan Informal, dan mengetahui penerapan studi kasus pada Kegiatan informal yang dilakukan oleh humas, sehingga menghasilkan tujuan penyampaian Implementasi *Human Relations* melalui Kegiatan Informal.

**b. Kegunaan Penelitian bagi Mahasiswa**

Mahasiswa diharapkan dapat memahami, mengenal serta menerapkan secara aplikatif teori dan konsep *Public Relations* befokus pada Implementasi *Human Relations* melalui Kegiatan Informal dan meningkatkan keterampilan dalam menjalin *Human Relations* dengan baik.

**c. Kegunaan Penelitian bagi Penulis**

Penulis mendapatkan pengalaman sehingga penulis dapat menganalisis penelitian ini dengan memperhatikan kesesuaian antara teori dan praktek serta Implementasi *Human Relations* melalui Kegiatan Informal.

**1.5.2 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan peneliti dan dengan terjun langsung ke lapangan dapat memberikan pengalaman belajar yang menumbuhkan kemampuan dan keterampilan peneliti dengan mengetahui implementasi *Human Relations* melalui kegiatan informal di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.

### **1. Kegunaan Penelitian Bagi Lembaga**

Penerapan konsep, Implementasi *Human Relations* melalui Kegiatan Informal diharapkan dapat memberikan pemahaman dan kesadaran akan pentingnya peranan Humas untuk menjalankan atau menerapkan *Human Relations* melalui Kegiatan Informal.

### **2. Kegunaan Penelitian Bagi Karyawan dan Pimpinan**

Aplikasi yang diterapkan oleh Praktisi Humas di lapangan diharapkan dapat meningkatkan dan memperhatikan konsep Implementasi *Human Relations* melalui Kegiatan Informal dengan memperhatikan langkah-langkah berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan pimpinan dan seluruh karyawan yang berada di perusahaan tersebut.

### **3. Kegunaan Penelitian bagi Pembaca/ Masyarakat Luas**

Memberikan pengetahuan kepada pembaca tentang Implementasi *Human Relations* melalui Kegiatan Informal. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi masyarakat sehingga masyarakat dapat mengetahui pentingnya Implementasi *Human Relations* melalui Kegiatan Informal.

#### **1.6 Tinjauan Pustaka**

Tinjauan Pustaka bertujuan untuk menjelaskan teori yang relevan dengan masalah yang diteliti yang berisikan tentang data-data sekunder yang peneliti peroleh dari jurnal-jurnal ilmiah atau hasil penelitian dari pihak lain dan dapat dijadikan asumsi-asumsi yang memungkinkan terjadinya penalaran untuk menjawab masalah yang diajukan peneliti..

### 1.6.1 Penelitian Terdahulu

Kajian literatur dalam penelitian akan diawali dengan pemaparan hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini, yang memiliki ketertkaitan serta relevansi dengan penelitian yang dilakukan sehingga peneliti mendapatkan rujukan pendukung, pelengkap serta pembanding yang memadai sehingga penelitian ini lebih kaya dan dapat memperkuat kajian pustaka berupa penelitian yang ada akan dapat dilihat persamaan dan perbedaan penelitian dengan peneliti-peneliti sebelumnya, sehingga akan terlihat orisinalitas dari penelitian ini yang menggunakan kualitatif.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Jasmariyadi, mahasiswa Ilmu Komunikasi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar tahun 2015. Penelitian ini berjudul Aktivitas *Human Relations* Bank Tabungan Negara Cabang Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif pendekatan studi deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Aktivitas *human relations* dalam lingkungan perusahaan terdiri dari komunikasi verbal dan non-verbal yang bersifat informal. Seperti hal-nya ucapan terima kasih, tepukan dipundak, dan senyum kebanggaan atasan terhadap bawahannya. Hal ini dilakukan guna menempatkan seluruh karyawan tidak semata-mata sebagai alat produksi, tetapi sebagai pimpinan mengakui bahwa kontribusi serta kerja keras karyawan menjadi bagian penting bagi kemajuan perusahaan. Di samping itu hal-hal yang dapat meningkatkan aktivitas *Human Relations* dalam perusahaan ialah bagaimana

perusahaan mampu memenuhi kebutuhan fisiologis seperti sandang, pangan, dan papan bagi seluruh karyawan.

Perbedaan penelitian Jasmariyadi terdapat pada tujuan penelitian yang digunakan, penelitian Jasmariyadi bertujuan untuk mengetahui bagaimana aktivitas *Human Relations* dan faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan aktivitas dalam suatu organisasi kekaryaannya yang dilakukan antar sesama karyawan, baik pimpinan maupun bawahan. Sedangkan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi *Human Relations* melalui Kegiatan Informal (Studi Kasus pada Humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat Dan Banten).

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Junawir, mahasiswa Jurusan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanudin pada tahun 2017. Penelitian ini berjudul Penerapan *Human Relations* dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan di Politeknik Kesehatan Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *Human Relations* dalam meningkatkan kinerja pegawai sudah diterapkan dalam lingkungan organisasi namun belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari pemenuhan kebutuhan ekonomi, sosial, dan psikologi.

Perbedaan penelitian Junawir terdapat pada tujuan yang digunakan, penelitian Junawir bertujuan untuk mengetahui Penerapan *Human Relations* dalam Meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi *Human Relations* melalui Kegiatan Informal

(Studi Kasus pada Humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat Dan Banten).

Ketiga, Tri Aryo Okto Fianzah penelitian yang dilakukan oleh Tri Aryo Okto Fianzah, mahasiswa Jurusan Ilmu Komunikasi *Public Relations*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya Malang 2014. Penelitian ini berjudul Penerapan *Internal Public Relations* Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan studi Deskriptif Kualitatif pada *Public Relations* PT. Jakarta Prima Cranes Cab. Balik Papan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Bentuk kegiatan internal *Public Relations* yang paling meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah penggunaan media komunikasi internal, khususnya *Blackberry Mesenger*. Aspek produktivitas yang meningkat dalam hal ini adalah efisiensi waktu dan komunikasi sehingga pekerjaan dapat lebih cepat selesai. Perbedaan penelitian Tri Aryo Okto Fianzah terdapat pada tujuan yang digunakan, penelitian Tri Aryo Okto Fianzah bertujuan untuk mengetahui Penerapan *Internal Public Relations* Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan pada peneliti ini bertujuan untuk mengetahui sedangkan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi *Human Relations* melalui Kegiatan Informal (Studi Kasus pada Humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat Dan Banten).

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Lois Pakan, mahasiswa Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman pada tahun 2014. Penelitian ini berjudul Peran *Human Relations* Kepala Desa

dalam Penyelenggaraan Pemerintah Desa Sandeley Kecamatan Kuaro Kabupaten Paser. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peran *Human Relations* Kepala Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintah Desa Sandeley Kecamatan Kuaro Kabupaten Paser berjalan dengan baik, walaupun masih terdapat kendala-kendala yang membuat peran *Human Relations* ini belum sepenuhnya berjalan dengan baik dan dalam waktu pelaksanaan rapat internal terhadap perangkat desa dan masyarakat yang ada di Desa Sandeley yang belum berjalan efektif.

Perbedaan penelitian Lois Pakan terdapat pada tujuan penelitian yang digunakan, penelitian Lois Pakan bertujuan untuk mengetahui Peran *Human Relations* Kepala Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintah Desa Sandeley Kecamatan Kuaro Kabupaten Paser, sedangkan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi *Human Relations* melalui Kegiatan Informal (Studi Kasus pada Humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat Dan Banten).

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Didit Sutayana, Mahasiswa Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman pada tahun 2017. Penelitian ini berjudul Analisis Kegiatan *Human Relations* di Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan makna Analisis Kegiatan *Human Relations* di Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Perbedaan penelitian Didit

Sutayana bertujuan untuk mengetahui Analisis Kegiatan *Human Relations* di Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, sedangkan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi *Human Relations* melalui Kegiatan Informal (Studi Kasus pada Humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat Dan Banten).

#### Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Relevansi dengan Penelitian yang dilaksanakan	Perbedaan dengan Penelitian yang akan dilaksanakan
Jasmariyadi 2015	Aktivitas <i>Human Relations</i> Bank Tabungan Negara Cabang Makassar (skripsi)	Kualitatif Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Aktivitas <i>human relations</i> dalam lingkungan perusahaan terdiri dari komunikasi verbal dan non-verbal yang bersifat informal.	Penelitian terdahulu ini memberi sumbangsi pemikiran yang positif untuk peneliti mengenai Implementasi <i>Human Relations</i> melalui Kegiatan Informal (Studi Kasus pada Humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat Dan Banten)	Perbedaan penelitian Jasmariyadi bertujuan untuk mengetahui bagaimana aktivitas <i>human relations</i> dan faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan aktivitas dalam suatu organisasi Sedangkan pada penelitian ini Implementasi <i>Human Relations</i> melalui Kegiatan Informal (Studi Kasus pada Humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat Dan Banten).
Junawir 2017	Penerapan <i>Human Relations</i> dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan	Kualitatif Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan <i>Human Relations</i> dalam meningkatkan	Penelitian terdahulu ini memberi sumbangsi pemikiran yang positif untuk peneliti	Perbedaan penelitian Junawir bertujuan untuk mengetahui Penerapan <i>Human Relations</i> dalam Meningkatkan kinerja

	di Politeknik Kesehatan Makassar (Skripsi)		kinerja pegawai sudah diterapkan dalam lingkungan organisasi namun belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari pemenuhan kebutuhan ekonomi, sosial, dan psikologi.	mengenai Implementasi <i>Human Relations</i> melalui Kegiatan Informal	pegawai, sedangkan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi <i>Human Relations</i> melalui Kegiatan Informal (Studi Kasus pada Humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat Dan Banten).
Tri Aryo Okto Fianzah 2014	Penerapan <i>Internal Public Relations</i> Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. (Jurnal)	Kualitatif Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Bentuk kegiatan <i>internal Public Relations</i> yang paling meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah penggunaan media komunikasi internal, khususnya <i>Blackberry Mesenger</i> . Aspek produktivitas yang meningkat dalam hal ini adalah efisiensi waktu dan komunikasi sehingga pekerjaan dapat lebih cepat selesai.	Penelitian terdahulu ini memberi sumbangsi pemikiran yang positif untuk peneliti mengenai Implementasi <i>Human Relations</i> melalui Kegiatan Informal.	Perbedaan penelitian Tri Aryo Okto Fianzah terdapat pada tujuan yang digunakan, penelitian Tri Aryo Okto Fianzah bertujuan untuk mengetahui Penerapan <i>Internal Public Relations</i> Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi <i>Human Relations</i> melalui Kegiatan Informal (Studi Kasus pada Humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat Dan Banten).

Lois Pakan 2014	Peran <i>Human Relations</i> Kepala Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintah Desa Sandeley Kecamatan Kuaro Kabupaten Paser. (Jurnal)	Kualitatif Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peran <i>Human Relations</i> Kepala Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintah Desa Sandeley Kecamatan Kuaro Kabupaten Paser berjalan dengan baik, walaupun masih terdapat kendala-kendala yang membuat peran <i>Human Relations</i> ini belum sepenuhnya berjalan dengan baik.	Penelitian terdahulu ini memberi sumbangsi pemikiran yang positif untuk peneliti mengenai Implementasi <i>Human Relations</i> melalui Kegiatan Informal (Studi Kasus pada Humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat Dan Banten).	Perbedaan penelitian Lois Pakan bertujuan untuk mengetahui Peran <i>Human Relations</i> Kepala Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintah Desa Sandeley Kecamatan Kuaro Kabupaten Paser, sedangkan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi <i>Human Relations</i> melalui Kegiatan Informal (Studi Kasus pada Humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat Dan Banten).
Didit Sutayana 2017	Analisis Kegiatan <i>Human Relation</i> di Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman (Jurnal)	Kualitatif Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan makna Analisis Kegiatan <i>Human Relations</i> di Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.	Penelitian terdahulu ini memberi sumbangsi pemikiran yang positif untuk peneliti mengenai Implementasi <i>Human Relations</i> melalui Kegiatan Informal.	Perbedaan penelitian Didit Sutayana bertujuan untuk mengetahui Analisis Kegiatan <i>Human Relations</i> di Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, sedangkan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi <i>Human Relations</i> melalui Kegiatan Informal (Studi Kasus pada Humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat Dan Banten).

Tabel 1.1

Sumber : Hasil Olahan Peneliti

### 1.6.2 Landasan Konseptual

Pemikiran dalam penelitian membutuhkan sebuah landasan untuk mendasari berjalannya suatu penelitian, termasuk penelitian kualitatif. Penelitian ini berawal dari fenomena yang muncul dan memiliki kesan yang cukup kuat. Praktisi Humas memang indetik dengan menciptakan hubungan antar manusia baik pemimpin dengan pemimpin, pemimpin dengan karyawan ataupun karyawan dengan karyawan, salah satunya dengan adanya *Human Relations* melalui kegiatan informal.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian studi kasus dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif digunakan sebagai penompang permasalahan yang di angkat mengenai Implementasi *Human Relations* melalui Kegiatan Informal (Studi Kasus pada Humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat Dan Banten).

#### 1). Implementasi

Implementasi merupakan pelaksanaan atau penerapan yang telah disusun sedemikian matang dan terperinci, dimana terapan atau pelaksanaan yang dilakukan harus utuh untuk secara keseluruhan. Implementasi juga bisa diartikan juga sebagai evaluasi suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai.

Wahab (2008:65) didalam bukunya yang berjudul Analisis Kebijakan dari formulasi Kelpementasi Kebijaksanaan Negara menjelaskan bahwa implementasi merupakan memahami apa yang sebenar-benarnya yang terjadi pada suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus pengertian implementasi kebijaksanaan yaitu kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang

timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan Negara yang mencangkup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat atau dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.

Konsep implementasi terdapat kata “rangkaiian terstruktur” yang memiliki makna bahwa dalam prosesnya, implementasi pasti melibatkan komponen dan instrument. Pemimpin dalam hal ini adalah yang membuat dan melaksanakan peraturan mengenai karyawan yang merupakan point penting dalam penyelenggaraan kegiatan. Kegiatan pelayanan dan peraturan yang berkenaan dengan nilai dasar yang dijelaskan pada konsep karyawan yaitu mengenai hak dan kewajiban karyawan khususnya pada ruang lingkup *Human Relations*.

Surmayadi (2005:60) dalam bukunya menjelaskan bahwa konsep implementasi melibatkan program atau kebijakan yang dilaksanakan, target atau kelompok masyarakat yang menjadi sasaran serta bagaimana unsur pelaksanaannya dan evaluasi terhadap implementasi.

## **2.) POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*)**

Teori POAC berakar dari karya pemikiran George R. Terry. Pemikiran tentang manajemen yang paling dikedepankan adalah pemikiran Terry, sebab dianggap salah satu yang paling jelas, kerenanya banyak dikutip dan dijadikan dasar untuk penerapan baik dalam hubungannya dengan jenis organisasi maupun dengan sistem pemerintahan dimana organisasi itu berada.

Melaksanakan kegiatan *Public Relations* atau kehumasan, seorang praktisi Humas diperlukan memahami teori perencanaan dalam melaksanakan kegiatan tersebut demi menunjang keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan tersebut.

Adapun seperti dikatakan George R. Terry yang dikutip Yayat M herujito dalam bukunya yang berjudul Dasar-dasar Manajemen (2006:6) membagi fungsi dasar manajemen melalui 4 fungsi yakni:

1. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah pemilih fakta dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Perencanaan *Public Relations* merupakan suatu proses berkesinambungan dan selalu memerlukan peninjauan agar tindakan yang diambil sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

2. *Oganizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian tidak dapat diwujudkan tanpa ada hubungan dengan yang lain dan tanpa menetapkan tugas-tugas tertentu untuk masing-masing unit. Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlakukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, dan penunjukkan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

3. *Actuating* (Pelaksanaan/Penggerakan)

Tercapainya tujuan pelaksanaan bukan hanya tergantung kepada *planning* dan *organizing* yang baik, melainkan juga tergantung pada penggerakan

serta pengawasan. Perencanaan dan pengorganisasian hanyalah merupakan landasan yang kuat untuk adanya pergerakan yang terarah kepada sasaran yang dituju. Pergerakan tanpa *planning* tidak akan berjalan efektif karena dalam perencanaan itulah ditentukan tujuan, *budget*, *standard*, metode kerja, prosedur dan program. Pelaksanaan program merupakan tahap dimana rencana program yang telah ditetapkan dilaksanakan atau diimplementasikan ke dalam suatu bentuk program aksi sebagai langkah nyata pemecahan masalah *Public Relations* yang dihadapi setelah mengumpulkan fakta dan menetapkan rencana.

#### 4. *Controlling* (Pengawasan)

*Control* mempunyai peranan atau kedudukan yang penting sekali dalam manajemen, mengingat mempunyai fungsi untuk menguji apakah pelaksanaan kerja teratur tertib, terarah atau tidak walaupun *planning*, *organizing*, *actuating* baik, tetapi apabila pelaksanaan kerja tidak teratur, tertib dan terarah, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai dengan demikian *control* mempunyai fungsi untuk mengawasi segala kegiatan agar tertuju kepada sarasannya, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Melalui evaluasi, *Public Relations* akan mengetahui faktor-faktor yang menjadi kegagalan ataupun keberhasilan suatu program, sehingga dapat ditentukan langkah-langkah selanjutnya yang seperlunya dilakukan. Suatu kegiatan dapat dikatakan berjalan dengan lancar atau tidak, dapat dilihat dari konsep perencanaan sebelum kegiatan tersebut dilaksanakan, apakah

sesuai dengan rancangan sebelumnya atau tidak, dan diadakannya evaluasi untuk melihat dan menilai apa yang telah dihasilkan dalam kegiatan yang telah dilakukan tersebut.

### 3.) *Human Relations*

*Human Relations* merupakan salah satu syarat untuk keberhasilan suatu komunikasi, baik komunikasi perorangan maupun komunikasi dalam perusahaan ataupun instansi. Perusahaan dalam menciptakan *Human Relations* karyawan dalam perusahaan atau instansi akan dapat membantu seorang pemimpin dalam membantu komunikasi vertikal maupun komunikasi horizontal.

Effendy dalam bukunya *Human Relatios dan Public Relations* (2009:139), menjelaskan bahwa adanya pengertian *Human Relations*, yaitu arti luas dan arti sempit menyatakan *Human Relations* dalam arti luas adalah komunikasi *persuasif* yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak. *Human Relations* dalam arti sempit merupakan komunikasi *persuasive* yang di lakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekaryaan, dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja, dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan dan puas hati.

*Human Relations* merupakan kondisi (suatu bidang kajian yang mempelajari kegiatan, sikap, dan saling berhubungan) yang berlangsung diantara orang-orang yang ada dalam lingkungan pekerjaan, baik di lingkungan organisasi pemerintah maupun swasta dengan peran dari seorang *Public Relations* dengan

melakukan kegiatan *Human Relations*. *Human Relations* merupakan interaksi dari orang-orang kedalam suasana kerja dengan motivasi, mereka akan bekerja bersama-sama secara produktif, kopratif dengan kepuasan baik mengenai segi ekonomisnya, psikologi dan sosialnya. Memperlakukan orang lain sebagai individu, mengakui dia penting sebagai manusia.

Tujuan *Human Relations* merupakan jembatan penghubung yang menghubungkan antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan, dan bawahan dengan bawahan, untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja sehingga meningkatkan motivasi dalam bekerja serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tujuan dari *Human Relations* yang dikemukakan oleh H.R Dananjaja dalam bukunya Muhammad Komunikasi Organisasi (2008:80) menjelaskan bahwa tujuan *Human Relations* yaitu mencegah salah pengertian antara pemimpin dan bawahan, mengembangkan kerjasama antara pimpinan dan bawahan, dapat membentuk suatu kelompok kerja atau grup *Dynamic* atau *Team Work* yang efektif, dan mengarahkan individu dalam kelompok kepada satu tujuan.

Prinsip-prinsip *Human Relations* menurut Ruslan (2008:95) dalam bukunya Manajemen *Public Relations* Dan Media Komunikasi Konsepsi Dan Aplikasi menjelaskan bahwa prinsip-prinsip *Human Relations* adalah *Inportance Of Individual* yaitu memperhatikan kepentingan atau perasaan bagi setiap masing-masing individu, sebagai pegawai, pekerja dan lain-lainnya. Kedua saling menerima adanya saling menerima antara atasan kepada pegawai, pegawai dengan atasan maupun pegawai dengan pegawai dapat menciptakan saling pengertian

menerima dan memahami, antara pimpinan dan bawahan dalam melakukan fungsi dan tugasnya.

#### **4.) Komunikasi Informal**

Komunikasi merupakan pertukaran pesan antara komunikator dengan komunikan yang menghasilkan timbal balik dan perubahan perilaku. Jenis komunikasi terbagi menjadi komunikasi formal dan komunikasi informal, komunikasi formal merupakan komunikasi yang terstruktur yang biasanya mengikuti garis-garis wewenang yang mengikuti struktur organisasi dimana seperti pada kegiatan rapat kantor, apel pagi. Komunikasi formal tidak dapat dipisahkan dari komunikasi informal. Komunikasi informal merupakan komunikasi yang tidak tergantung pada struktur organisasi dan biasanya berupa sebuah berita dari mulut ke mulut yang dapat menciptakan kedekatan secara individu. Komunikasi informal sangat dibutuhkan di perusahaan, karena komunikasi informal dapat menciptakan kedekatan antara individu satu dengan yang lainnya dan dapat menimbulkan kenyamanan di dalam lingkungan bekerja.

Wiryanto (2004:120) dalam bukunya yang berjudul Pengantar Ilmu Komunikasi menjelaskan bahwa komunikasi organisasi dapat bersifat formal dan informal. Komunikasi formal merupakan komunikasi yang disetujui dan sifatnya berorientasikan oleh organisasi itu sendiri, serta isinya berupa cara kerja seperti pada saat kegiatan rapat kerja atau apel pagi, sedangkan adapula komunikasi informal yang dimana komunikasi yang disetujui secara sosial di dalam sebuah lingkungan perusahaan atau instansi dan orientasinya bukan pada organisasi atau instansi tetapi lebih kepada pegawai anggotanya secara individu.

## 5.) Kegiatan Informal

Kegiatan informal merupakan kegiatan yang tidak terstruktur dalam sebuah perusahaan atau instansi yang dimana ada sesuatu yang disesuaikan, kegiatan informal ini biasanya untuk meningkatkan serta menciptakan hubungan yang harmonis dan saling memiliki antara pegawai maupun dengan para pimpinannya. Pada saat ini kegiatan informal dibutuhkan di perusahaan atau instansi karena dengan kegiatan informal ini para pegawai akan semangat dan meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Berbeda dengan kegiatan formal yaitu kegiatan yang sesuai dengan aturan, kebudayaan, kebiasaan, tertata atau tersusun berdasarkan kaidah-kaidah yang ada, sedangkan untuk kegiatan non formal merupakan suatu pelaksanaan disesuaikan berdasarkan kebutuhannya, sehingga tidak sesuai dengan kaidah-kaidah atau aturan juga hal-hal yang mengatur. Kegiatan informal ini biasanya dilakukan di luar jam kantor seperti pada saat jam makan siang para pegawai berbincang-bincang mengenai hal apapun, ataupun pada saat kegiatan *Coffee Morning* dimana agar pimpinan dan para pegawai dapat saling bercerita satu sama lain agar tidak ada jarak diantara mereka yang dapat menciptakan hubungan yang harmonis di lingkungan pekerjaanya.

### 1.7 Langkah Penelitian

#### 1.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi ini dilakukan di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten dengan pengawasan dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Lokasi penelitian ini adalah Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten

yang bertempat di Jl. Soekarno Hatta No. 628, Cimerang, Gede Bage, Kota Bandung Jawa Barat, dengan alasan bahwa lokasi tersebut merupakan informasi yang diperlukan peneliti serta akan tersedianya suatu data yang diperlukan peneliti dalam pengungkapan masalah yang diteliti.

### **1.7.2 Paradigma Konstruktivistik**

Penelitian ini menggunakan paradigma konstruktivisme, Prinsip utama dari paradigma konstruktivisme adalah bagaimana peristiwa atau realitas dikonstruksi, dan dengan cara apa konstruksi itu dibentuk. Paradigma konstruktivisme dalam ilmu sosial merupakan kritik terhadap paradigma positivis. Menurut paradigma konstruktivisme realitas sosial yang diamati oleh seseorang tidak dapat digeneralisasikan pada semua orang, seperti yang bisa dilakukan oleh kaum positivis. Konsep mengenai konstruksionis diperkenalkan oleh sosiolog *interpretative*.

Paradigma konstruktivis dipengaruhi oleh perspektif interaksi simbolis dan perspektif strukturan fungsional. Perspektif interaksi simbolis ini mengatakan bahwa manusia secara aktif dan kreatif mengembangkan respons terhadap stimulus dalam dunia kognitifnya, dalam proses sosial, individu manusia dipandang sebagai pencipta realitas sosial yang relatif bebas di dalam dunia sosialnya. Realitas itu memiliki makna yaitu manakala realitas sosial tersebut dikonstruksikan dan dimaknakan secara subjektif oleh individu lain, sehingga memantapkan realitas itu secara objektif. Konstruktivisme dapat ditelusuri melalui cara berfikir manusia yang bertindak sebagai agen konstruksi realitas sosial, cara yang dilakukannya adalah dengan memahami atau memberikan makna atas perilaku

mereka sendiri. *Von Grasselfeld* dalam *Ardianto* (2010:154) dalam bukunya yang berjudul *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations* menjelaskan bahwa Konstruktivisme menegaskan dengan pengetahuan tidak lepas dari subjek yang sedang belajar mengerti serta yang menekankan bahwa pengetahuan kita adalah konstruksi (bentukan) kita sendiri.

Peneliti menggunakan paradigma konstruktivisme pada penelitian yang dilakukan karena peneliti ingin mendapatkan pemahaman yang membantu proses interpretasi suatu peristiwa. Paradigma konstruktivisme ini memandang realitas sosial yang diamati oleh seseorang tidak dapat digeneralisasikan pada semua orang, untuk mendapatkan data-data peneliti menggunakan wawancara mendalam yang dianggap sesuai dengan tujuan penelitian.

### **1.7.3 Pendekatan Kualitatif**

Penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, pendekatan Kualitatif yang bertujuan membangun suatu proposisi atau menjelaskan makna di balik realita. Menggali data tentang Impelentasi *Human Relations* melalui kegiatan informal pada Humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat Dan Banten. Data yang terkumpul diklasifikasikan dan ditafsirkan isinya secara aplikatif sesuai dengan tujuan penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2010:1) didalam bukunya yang berjudul *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, menjelaskan metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat

induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada proses komunikasi informal yang berlangsung serta gaya kepemimpinan yang diterapkan. Penelitian dengan pendekatan kualitatif akan digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan fakta lapangan dengan wawancara mendalam dan observasi lapangan.

Wawancara dan observasi lapangan digunakan oleh peneliti karena peneliti ingin mengetahui seperti apa Implementasi *Human Relations* melalui kegiatan informal pada Humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat Dan Banten.

#### **1.7.4 Metode Studi Kasus**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian studi kasus. Studi kasus dipilih karena penulis ingin mengetahui secara menyeluruh mengenai Implementasi *Human Relations* melalui Kegiatan Informal di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten yang lebih mengarah pada pertanyaan *why* (mengapa) dan *how* (bagaimana), hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh *Creswell*. *Creswell* terkait metode penelitian studi kasus mengemukakan bahwa:

Studi kasus merupakan strategi yang lebih cocok bila pokok pertanyaan suatu penelitian berkenaan dengan *how* dan *why*, suatu metode untuk memahami individu yang dilakukan secara integrative dan komprehensif agar diperoleh pemahaman yang mendalam tentang individu tersebut beserta masalah yang dihadapinya dengan tujuan masalahnya dapat terselesaikan dan memperoleh perkembangan diri yang baik (*Creswell* 1998: 36-37).

Penelitian studi kasus menekankan terhadap suatu obyek penelitian yang disebut sebagai 'kasus'. Singkatnya, studi kasus memungkinkan peneliti untuk

mempertahankan karakteristik holistic dan bermakna dari peristiwa-peristiwa kehidupan nyata. Peneliti akan menggunakan pendekatan studi kasus karena pada penelitian ini meneliti secara mendalam mengenai Implementasi *Human Relations* melalui kegiatan informal (Studi Kasus pada Humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat Dan Banten).

#### 1.7.5 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma konstruktivistik, menggunakan metode Studi Kasus dengan pendekatan Kualitatif, jenis data yang digunakan adalah data deskriptif hasil wawancara dengan narasumber/informan.

Jenis data yang digunakan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian yaitu :

1. Data mengenai bagaimana humas merencanakan *Human Relations* melalui kegiatan informal pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.
2. Data mengenai bagaimana humas mengorganizing *human relations* melalui kegiatan informal pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.
3. Data mengenai bagaimana pelaksanaan *Human Relations* melalui kegiatan informal pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.
4. Data mengenai pengawasan dalam pelaksanaan *human relations* melalui kegiatan informal pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.

### 1.7.6 Teknik Pemilihan Informan

Peneliti menggunakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan pertimbangan. Pertimbangan ini misalnya orang yang dijadikan narasumber merupakan orang yang dianggap paling tahu dan mengerti tentang apa yang diharapkan peneliti sehingga memudahkan peneliti menjelajahi situasi yang akan diteliti. Narasumber yang dijadikan objek penelitian merupakan orang yang berkaitan langsung dan memiliki pengetahuan di bidangnya yaitu Staf Karyawan Humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.

Subjek penelitian yang dijadikan sebagai informan adalah Humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten dengan kriteria :

1. Informan adalah pimpinan atau wakil pimpinan Humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten, peneliti menentukan kriteria ini dengan alasan bahwa informan yang memahami fungsi dan ruang lingkup kerja *Public Relations* .
2. Informan adalah Staf Karyawan Humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten, peneliti menentukan kriteria ini dengan alasan bahwa informan merupakan individu-individu yang berhubungan langsung dalam kegiatan kehumasan.
3. Informan adalah Staf Karyawan Humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten yang memiliki jam terbang minimal 1 tahun. Peneliti menganggap bahwa dalam jangka waktu selama 1 tahun seseorang yang bekerja di bidang Humas sudah dapat memahami fungsi dan ruang lingkup kerja *Public Relations*.

### 1.7.7 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibagi kepada dua bagian, yaitu sebagai berikut:

#### a. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber asli. Data primer dapat berupa opini subjek dan hasil observasi. Data primer menurut Sugiono (2008:60) didalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D menjelaskan bahwa Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara mendalam dan observasi secara langsung. Penelitian ini menggunakan istilah *social situation* atau situasi sosial sebagai objek penelitian terdiri dari tiga elemen yaitu: tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan aktivitas (*Activity*) yang berinteraksi secara sinergi.

#### b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung data primer yaitu data yang diperoleh dari literatur, buku-buku, dokumen, maupun referensi yang terkait dan relevan dengan penelitian ini. Sumber data sekunder menurut Sugiyono (2005:62) di dalam bukunya Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D menjelaskan bahwa data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya peneliti perlu melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini berupa literatur dan data penunjang dimana satu sama lain saling mendukung, yaitu

buku-buku, makalah, tesis dan sumber ilmiah lain yang berhubungan dengan karya ilmiah ini.

### **1.7.8 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1) Observasi Partisipatori Pasif**

Peneliti melakukan observasi partisipatori pasif merupakan observasi yang dilakukan dengan cara peneliti terjun langsung kelapangan untuk mengamati bagaimana proses Implementasi *Human Relations* melalui kegiatan informal pada Humas Perum Perhutani, agar mendapatkan data-data yang dibutuhkan untuk penelitian ini, namun peneliti menjadi pelaku pasif artinya peneliti tidak memainkan peran apapun dalam kegiatan tersebut.

Teknik pengumpulan data dengan cara observasi merupakan pengamatan dan perencanaan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang akan diteliti dan akan diperoleh. Peneliti mengacu pada buku-buku maupun literatur yang berhubungan dengan penelitian terutama pada tujuan, prinsip Implementasi *Human Relations* melalui kegiatan informal yang dilaksanakan Perum Perhutani Divisi Unit Regional Jawa Barat dan Banten, sehingga dalam penelitian ini tidak hanya berdasarkan pandangan peneliti melainkan diperkaya dengan adanya kontribusi dari buku-buku, laporan literatur dan dokumen-dokumen lain terkait penelitian.

## 2). Wawancara

Peneliti meneliti dengan melakukan wawancara secara mendalam. Esterberg dalam Sugiyono (2011:64) di dalam bukunya yang berjudul *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* menjelaskan bahwa wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga mendapatkan sebuah makna dalam topik tertentu. Wawancara dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk mengetahui hal-hal yang lebih mendalam mengenai partisipan, yang dimana hal ini tidak ditemukan melalui observasi. Wawancara yang akan dilakukan peneliti berdasarkan Nasution (2003:72) di dalam bukunya yang berjudul *Metode Research (Penelitian Ilmiah)* menjelaskan bahwa bertujuan untuk mengetahui apa yang terkandung dalam pikiran dan hati orang lain, bagaimana pandangannya, serta hal-hal lain yang tidak didapatkan peneliti pada saat observasi.

### 1.7.9 Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif yaitu metode penelitian fokus kompleks dan luas bersifat subjektif dan menyeluruh.

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2011:244).

Peneliti menganalisis data tersebut berdasarkan hasil observasi dan hasil wawancara mendalam yang dilakukan kepada Humas Perhutani Divisi Regional

Jawa Barat dan Banten yang dituangkan kedalam sebuah tulisan. Hasil wawancara mendalam dengan Humas Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten ini tidak akan ditambah atau dikurangi, akan tetapi dalam penjabarannya peneliti akan menggambarkannya serta menafsirkannya berdasarkan hasil analisis peneliti.

Adapun secara sistematis penelitian merumuskan formula langkah-langkah analisis data sebagai berikut:

### **(1). Reduksi Data**

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, pengabstraksian dan pentransformasian data kasar dari lapangan. Proses ini berlangsung selama penelitian dilakukan, bermula dari awal sampai akhir periode penelitian.

Reduksi data dilakukan dengan cara membuat ringkasan data, mengelompokan data, memfokuskan temuan data pada hal-hal penting yang berkaitan dengan Implementasi *Human Relations* melalui kegiatan informal pada Humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat Dan Banten, kemudian membuat rangkuman atau catatan memo sebagai dasar penyajian informasi data dan analisis selanjutnya.

Analisis secara menyeluruh terhadap hasil wawancara, kemudian peneliti akan melakukan penyusunan data dan menafsirkannya dengan menggunakan logika ilmiah, menghubungkan antara teori dan fakta yang terjadi serta memasukan kutipan-kutipan langsung dari para narasumber.

## (2). Penyajian Data

Sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk mengambil simpulan dan pengambilan data berupa tabel dan bagan. Tujuannya adalah untuk memudahkan membaca dan mengambil simpulan dan saran yang tepat, oleh karena itu sajian datanya perlu tertata secara baik. Penyajian data dilakukan pada tahap ini oleh peneliti yaitu dengan menyusun sekumpulan informasi yang telah melalui tahapan reduksi tentang Implementasi *Human Relations* melalui kegiatan informal pada Humas Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat Dan Banten menjadi suatu pernyataan yang memungkinkan penarikan simpulan dan pengambilan tindakan.



### 1.8 Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Rencana Jadwal Penelitian**

No	Daftar Kegiatan	Okt 2017	Nov 2017	Des 2017	Jan 2018	Feb 2018	Mar 2018	Apr 2018	Mei 2018	Juni 2018
<b>1</b>	<b>Tahapan Pertama : Observasi lapangan dan Pengumpulan Data</b>									
	Pengumpulan Data Proposal Penelitian									
	Penyusunan Proposal Penelitian									
	Bimbingan Proposal Penelitian									
	Revisi Proposal Penelitian									
<b>2</b>	<b>Tahap Kedua : Usulan Penelitian</b>									
	Sidang Usulan Penelitian									
	Revisi Usulan Penelitian									
<b>3</b>	<b>Tahap Ketiga : Penyusunan Skripsi</b>									
	Pelaksanaan Penelitian									
	Analisis dan Pengolahan Data									
	Penulisan Laporan									
	Bimbingan Skripsi									
<b>4</b>	<b>Tahap Keempat : Sidang Skripsi</b>									
	Bimbingan Akhir Skripsi									
	Sidang Skripsi									
	Revisi Skripsi									

**Tabel 1.2**  
**Rencana Jadwal Penelitian**