

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Employee Relations merupakan bagian penting dalam kegiatan kehumasan. *Employee Relations* adalah kegiatan internal yang menitikberatkan pada hubungan yang baik antara pimpinan dengan para pegawai. Kegiatan *Employee Relations* berkaitan dengan penempatan dan pemindahan karyawan, penerimaan pegawai baru, kenaikan pangkat, pemberian penghargaan, pemutusan hubungan kerja, pensiun dan jaminan sosial. Bicara mengenai *Employee Relations* berarti bagaimana merancang sistem komunikasi internal dalam menyampaikan pesan yang dapat diterima dan dipahami oleh para pegawai. Hal ini sangatlah penting agar program-program yang disampaikan kepada pegawai dapat berhasil dan apa yang menjadi tujuan lembaga dapat tercapai. Fungsi komunikasi internal dalam hal ini diperlukan agar para pegawai mengetahui apa yang sedang dipikirkan oleh pimpinan dan mengusahakan agar pimpinan mengetahui apa yang dipikirkan oleh para pegawai.

Pegawai merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah lembaga, untuk itu diperkirakan komunikasi dengan pegawai merupakan hal penting yang perlu dilakukan. Komunikasi dengan pegawai perlu dilakukan dengan baik dan benar untuk dapat menambah motivasi kerja pegawai sehingga dapat membantu lembaga mencapai tujuan dari lembaga tersebut dengan cepat dan efektif. Motivasi kerja yang dimiliki pegawai merupakan aspek utama yang perlu

dipertimbangkan dalam manajemen keorganisasian, dikarenakan hal tersebut memberikan implikasi besar bagi kualitas kinerja pegawai.

Moore (2005) dalam bukunya *Humas; Membangun Citra dengan Komunikasi* menjelaskan bahwa koordinasi yang erat antara seksi hubungan karyawan dengan seluruh staf serta bagian pelaksanaan organisasi adalah penting. Artinya, kegagalan dalam menyajikan informasi kepada karyawan tentang kebijakan dan perkembangan perusahaan atau lembaga yang mempengaruhi kepentingannya akan menimbulkan kesalahpahaman, desas-desus palsu dan kecaman. Sebaiknya informasi yang diberikan kepada karyawan disajikan dengan baik agar karyawan tidak membuat asumsinya sendiri yang mungkin salah atau mereka akan mendengarkan sumber dari luar yang mungkin memberikan informasi yang tidak tepat.

Syahfutra, dan Syaifuddin (2015) dalam *E-journal "Kalbisocio"*; Peran Humas dalam Kegiatan *Employee Relations*, Vol. 2 No. 2 menjelaskan bahwa kegiatan *Employee Relations* menciptakan dan mewujudkan hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan para pegawai dimana hal tersebut dilakukan dengan upaya membina hubungan yang baik. Artinya, kegiatan *Employee Relations* dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai dan semangat para pegawai sehingga pegawai merasa nyaman berada didalam lingkungan kerja. Pegawai akan merasa dihargai dan diperhatikan oleh pihak pimpinan lembaga, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai seperti bekerja dengan penuh semangat, memiliki loyalitas, berdisiplin tinggi, serta mampu mencapai standar kerja yang efisien dan efektif dan akhirnya berpengaruh terhadap bentuk-

bentuk produk atau pemberian jasa yang ditawarkan kepada pelanggan (*customer*), sehingga tercapai prestasi kerja yang semaksimal mungkin. Lembaga beusaha agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam berbagai bentuk, salah satunya pemberian penghargaan kepada pegawai.

Suryanto, dan Safrizal (2015) dalam *E-journal "CoreIT"*; Sistem Pendukung Pemilihan Pegawai Teladan dengan Metode SMART Vol 1 No 2 menjelaskan bahwa penghargaan merupakan suatu bentuk tanda ucapan terima kasih perusahaan atas dedikasi dan kinerja terhadap pegawai teladan yaitu yang memiliki kualitas kerja yang bagus dan telah memenuhi kriteria sebagai pegawai teladan. Penilaian pemilihan pegawai teladan yang diberikan masih bersifat subjektif yaitu tidak ada parameter dalam penilaian.

Bentuk penghargaan bisa bermacam-macam, ada dalam bentuk bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa pegawai bisa menjadi beban namun bagi beberapa pegawai lainnya dapat menjadi poin penghargaan bagi dirinya. Bentuk penghargaan yang paling baik adalah membuat pegawai mengetahui kalau dirinya dihargai oleh perusahaan, bukan hanya oleh sekelompok kecil orang. Penilaian secara subjektif ditakutkan menimbulkan suatu kerancuan dan ketidak tepatan dalam pemilihan pegawai teladan sehingga tidak tepat pada sasaran. Pegawai yang seharusnya mendapatkan penghargaan tidak memperoleh apa yang menjadi haknya. Hal ini, dapat menimbulkan suatu ketidakadilan terhadap hasil keputusan karyawan teladan.

Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat merupakan salah satu instansi pemerintah di bawah naungan Mahkamah Agung Republik Indonesia. Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat membawahi 26 Pengadilan Agama yang tersebar di kabupaten/kota yang ada di Jawa Barat. Pemberian penghargaan yang diberikan oleh Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat kepada pegawai melalui *Role Model*.

Kusumawati, Aminah, dan Tinartayu (2016) dalam *E-journal* “Mutiara Medika”; *Role Model* di Rumah Sakit Pendidikan Vol. 14 No. 1 menjelaskan bahwa *Role Model* menjadi penting dalam proses pembelajaran perilaku, karena manusia belajar dari yang diamati dalam proses pembelajaran sehari-hari. Artinya, *Role Model* merupakan orang yang mempunyai kelakuan, perbuatan, sifat dan sebagainya yang patut ditiru atau baik. Lembaga menempatkan foto pegawai yang paling teladan di area kantor untuk menegaskan bahwa pegawai tersebut dapat menjadi panutan bagi yang lain. Organisasi atau lembaga di dalamnya ada istilah insentif. Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan lembaga kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan lembaga.

Program *Role Model* yang diadakan oleh Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat merupakan program yang ditujukan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai pegawai yang memiliki nilai keteladanan yang baik diantara karyawan lain berupa foto pegawai teladan yang dipajang didepan area lobby kantor. Foto tersebut dipajang di lobby kantor dengan maksud untuk

memperlihatkan kepada tamu atau karyawan lain bahwa Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat memiliki karyawan teladan dan agar dapat memotivasi karyawan lainnya apabila melintas di lobby kantor.

Adanya keteladanan dari seseorang yang mempunyai lingkaran pengaruh luas, sehingga perilakunya dapat menjadi contoh (*Role Model*) bagi yang lainnya dalam bertindak dan berperilaku. *Role Model* merupakan salah satu faktor penting penentu keberhasilan pengembangan budaya kerja dalam lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat.

Berdasarkan pra wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti menurut Edi Sopandi selaku pegawai Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat bagian Kasubbag Kepegawaian yaitu:

“Di PTA ini ada pemberian penghargaan melalui *Role Model* yang diberikan oleh Ketua Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat hanya ke pegawai, tidak diberikan kepada hakim. *Role Model* ini baru ada 2 tahun, awalnya tahun 2016. Orang pertama yang mendapat *Role Model* Pak Zaenal yang sekarang sudah pensiun. *Role Model* dilakukan hanya satu tahun sekali. Pada tahun kedua dimenangkan oleh Pak Nurmansyah dan Pak Sidik. Sejauh ini adanya *role model* bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai lainnya.”(wawancara Selasa, 19 Desember 2017 pada pukul 12.57)

Berdasarkan data pra wawancara diatas *Role Model* ini merupakan kegiatan baru yang ada di Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat sejak 2 tahun kebelakang, dimana kegiatan ini secara rutin dilakukan dengan waktu pelaksanaan satu tahun sekali. Tujuan dari diadakannya kegiatan *Role Model* ini untuk meningkatkan motivasi dan kinerja para pegawai. Program *Role Model* ini pertama kali diraih oleh Bapak Zaenal Abidin selaku Panitera Pengganti sebagai

pemenang *Role Model* di tahun pertama program ini dilaksanakan. Tahun kedua program *Role Model* dimenangkan oleh dua orang yaitu Bapak Nurmayah sebagai Kabbag Perencanaan dan Kepegawaian serta Bapak Sidik sebagai Panitera Muda Banding.

Berdasarkan hasil pra wawancara yang peneliti lakukan dengan Rachmad selaku Sekretaris Pribadi Ketua Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat mengatakan bahwa:

“Role model itu sendiri dibuat untuk penghargaan kepada para pegawai yang dinilai layak untuk mendapatkan gelar pegawai teladan agar para pegawai merasa dihargai dengan segala jerih payah mereka selama setahun. Tidak ada bonus atau hadiah yang diterima oleh pegawai teladan, hanya kepercayaan dan tanggung jawab lebih dari pimpinan. Pemenang dipilihkan dari hasil vote, kebanyakan dari para pegawai memilih seseorang dinilai dari sikap dan tingkah laku. Pegawai lebih bersemangat dalam bekerja.” (wawancara, Kamis 11 Januari 2018 pada pukul 20.05)

Berdasarkan data pra wawancara diatas program *Role Model* ini diberikan untuk menghargai dan memberikan *reward* kepada pegawai yang selama satu tahun ini bekerja dengan baik. Tidak hanya kinerja mereka saja yang dinilai, namun sikap dan tingkah laku juga menjadi penilaian. Program *Role Model* ini dalam pelaksanaannya melalui beberapa tahapan, yang pertama pembentukan tim khusus, tahap selanjutnya pembuatan kriteria dan kuesioner yang akan disebar kepada para pegawai, dan selanjutnya voting serta penentuan pemenang pegawai teladan. Pemenang dari program *Role model* ini tidak diberikan bonus atau hadiah, pemenang pegawai teladan fotonya akan dipajang dilobby kantor, selain itu pegawai teladan tersebut akan mendapatkan kepercayaan dan tanggung jawab lebih dari pimpinan.

Berdasarkan pra penelitian, data yang dikutip dari nasional.kompas.com yang berjudul:

Pengawasan MA: Setiap Pimpinan Peradilan Harus Jadi *Role Model* Sunarto mengatakan bahwa "di masyarakat kita, setiap pimpinan peradilan harus jadi *Role Model*, jadi teladan bawahannya. Harus bisa dicontoh," dalam diskusi publik bertajuk "Mendukung Pengadilan yang Transparan dan Akuntabel", di Universitas Padjajaran, Bandung, Rabu (25/10/2017).

Berdasarkan data pra penelitian diatas bahwa sebagai faktor utama dalam mewujudkan visi dan misi serta penggerak perubahan adalah Aparatur Peradilan dituntut untuk bekerja secara profesional, berintegritas dan memiliki jiwa perubahan serta dapat menjadi panutan. Figur dari Aparatur Peradilan yang menunjukkan kinerja dengan baik serta dapat memberikan motivasi dalam melaksanakan tupoksi bagi yang lain, untuk itu diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang peneliti kutip dari beberapa website, dapat dilihat bahwa Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat mendapatkan beberapa penghargaan yaitu meraih penghargaan Satker terbaik dari Kanwil DJPB Jawa Barat, salah satu peraih predikat terbaik Mitra Kerja KPPN wilayah Bandung dan Sumedang dan dua tahan terakhir ini Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat mendapat prestasi zero pending case dengan mengikis habis sisa perkara pada akhir tahun. Penghargaan ini pantas didapat oleh Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat dikarenakan semangat dan motivasi kerja yang ada dilingkungan kerja sangat baik. Tidak dapat dipungkiri dengan adanya pemberian penghargaan untuk

pegawai teladan berimplikasi kepada prestasi-prestasi yang diraih oleh Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat.

Kegiatan *Employee Relations* Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat di rencanakan serta di kerjakan oleh Sub Bagian Kepegawaian. Karena selain berfungsi sebagai divisi yang mengelola sumber daya manusia, seperti menyeleksi dan merekrut pegawai baru, memberikan pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja dan perencanaan karir. Sub Bagian Kepegawaian juga memiliki fungsi yaitu membina hubungan dengan pegawai (*Employee Relations*).

Penelitian ini akan menggunakan metode studi kasus pendekatan kualitatif. Studi kasus bertujuan untuk mengetahui secara langsung dan mendalam mengenai sebuah kasus. Studi kasus yang digambarkan mengenai pengelolaan program pemberian penghargaan yang dilakukan oleh Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat dalam melaksanakan kegiatan *Employee Relations*. Hasil positif yang didapat tidak terlepas dari upaya Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat dalam menjalin hubungan dengan publik internal. Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat telah melaksanakan serangkaian kegiatan salah satunya adalah pemberian penghargaan kepada pegawai teladan. Tidak hanya untuk pemberian penghargaan saja, namun program ini untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja parapegawai Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat. Peneliti merasa tertarik dan memfokuskan penelitian untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai bagaimana Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat dalam mengelola program pemberian penghargaan tersebut sebagai salah satu

program kegiatan *Employee Relations* yang dilakukan oleh Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas penelitian ini difokuskan untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana pengelolaan program penghargaan. Hal ini yang membuat merasa tertarik dan memfokuskan penelitian untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai bagaimana Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat dalam mengelola program pemberian penghargaan tersebut sebagai salah satu program kegiatan *Employee Relations*. Program penghargaan pegawai teladan dalam Bentuk *Role Model* di Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat dalam pengelolaannya menggunakan fungsi manajemen humas yaitu pendefinisian masalah, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Berdasarkan konteks tersebut, diambil rumusan masalah untuk membatasi wilayah penelitian, yaitu:

1. Bagaimana pendefinisian masalah dalam Pengelolaan Program Penghargaan Pegawai Teladan dalam Bentuk *Role Model* di Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat?
2. Bagaimana perencanaan dalam Pengelolaan Program Penghargaan Pegawai Teladan dalam Bentuk *Role Model* di Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat?
3. Bagaimana pelaksanaan dalam Pengelolaan Program Penghargaan Pegawai Teladan dalam Bentuk *Role Model* di Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat?

4. Bagaimana evaluasi dalam Pengelolaan Program Penghargaan Pegawai Teladan dalam Bentuk Role Model di Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk menghasilkan data kualitatif melalui studi kasus dalam meneliti Program Penghargaan Pegawai Teladan dalam bentuk *Role Model*. Tujuan penelitian ini meliputi :

1. Untuk mengetahui pendefinisian masalah dalam Pengelolaan Program Penghargaan Pegawai Teladan dalam Bentuk *Role Model* di Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat
2. Untuk mengetahui perencanaan dalam Pengelolaan Program Penghargaan Pegawai Teladan dalam Bentuk *Role Model* di Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pelaksanaan dalam Pengelolaan Program Penghargaan Pegawai Teladan dalam Bentuk *Role Model* di Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat
4. Untuk mengetahui evaluasi dalam Pengelolaan Program Penghargaan Pegawai Teladan dalam Bentuk *Role Model* di Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi perkembangan ilmu *Public Relations* khususnya kajian tentang *Employee*

Relations untuk mengetahui pengelolaan program penghargaan pegawai teladan melalui *Role Model* di Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat sehingga dapat diterapkan di instansi atau perusahaan lainnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran, pendapat, dan umpan balik kepada Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat dalam pengelolaan program penghargaan yang diberikan kepada pegawai teladan. Penelitian ini juga diharapkan menjadi masukan dan bahan evaluasi bagi instansi agar dapat mencapai tujuan sesuai target instansi di masa yang akan datang. Selain itu diharapkan juga penelitian ini dapat memberikan sumbang saran bagi para instansi pemerintah, mengenai pengelolaan program penghargaan yang diberikan kepada pegawai teladan.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang menghargai berbagai perbedaan yang ada serta cara pandang mengenai objek-objek tertentu, sehingga meskipun terdapat kesamaan maupun perbedaan adalah suatu hal yang wajar dan dapat disinergikan untuk saling melengkapi.

Pertama, penelitian skripsi ini berjudul “Strategi *Employee Relations* PT Jasa Marga TBK Cabang Surabaya Gempol dalam Meningkatkan Komunikasi Karyawan” yang dilakukan oleh Maria Vascalina mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Kristen Petra Surabaya pada tahun 2016. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, dimana peneliti menemukan

bahwa dalam melakukan strategi *employee relations* dilakukan dengan cara analisa sikap & perilaku, analisa kebijakan, penetapan staf yang efektif, pemberian penerangan kepada pegawai, pemanfaatan media serta membangun hubungan dengan pimpinan.

Kedua, penelitian skripsi ini berjudul “Studi Terhadap Putusan Hakim Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta Tentang Sengketa Hak Asuk Anak yang Belum Mumayyiz” yang dilakukan oleh Muhammad Ferdi Raihan Putra mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tahun 2015. Penelitian dalam skripsi ini termasuk jenis penelitian kepustakaan (*library research*) yang didukung dengan penelitian lapangan (*field research*). Hasil dari penelitian ini adalah bahwa Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta dalam memutuskan perkara *hadanah* terhadap anak yang belum mumayyiz diberikan kepada ayahnya. Majelis Hakim dalam pertimbangan putusannya mengesampingkan pasal 105 Kompilasi Hukum Islam.

Ketiga, penelitian jurnal ini berjudul “Manajemen Hubungan Masyarakat dalam Upaya Meningkatkan Citra Sekolah” yang dilakukan oleh Ira Nur Harini mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan di Universitas Negeri Surabaya pada tahun 2015. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, Hasil penelitian menunjukkan bahwa. *Pertama*, perencanaan hubungan masyarakat dalam upaya peningkatan pencitraan sekolah di SMP Al Hikmah Surabaya melibatkan semua pengelola sekolah dengan mengagendakan semua kegiatan humas serta perencanaan yang baik dan rinci melalui rapat program tahunan. *Kedua*,

pelaksanaan hubungan masyarakat di SMP Al Hikmah Surabaya dilaksanakan sesuai perencanaan dimana tugas humas menginformasikan segala kegiatan di sekolah untuk dapat diketahui masyarakat. *Ketiga*, evaluasi hubungan masyarakat di SMP Al Hikmah Surabaya dilakukan sesuai standart pelayanan sekolah, evaluasi dilakukan oleh pihak eksternal dan pihak internal sekolah. *Keempat*, usaha-usaha yang dilakukan dalam upaya peningkatan hubungan masyarakat di SMP Al Hikmah Surabaya dengan peningkatan penyampian informasi pada masyarakat, memperbaharui informasi melalui sarana informasi yang dimiliki sekolah seperti majalah sekolah, website sekolah maupun media informasi atau sarana informasi lain.

Keempat, penelitian jurnal ini berjudul “Pemberian *Reward* dan *Punishment* sebagai Upaya Meningkatkan Prestasi Siswa Kelas 5 di SD Lhokseumawe” yang dilakukan oleh Dewi Yana, Hajidin dan Intan Safiah mahasiswa FKIP Unsyiah pada tahun 2016. Penelitian ini digolongkan sebagai penelitian eksperimen dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui tes untuk mengukur kemampuan siswa dari materi yang telah dipelajari, tes dilakukan dengan postes. hipotesis yang berbunyi “Pemberian *reward* dan *punishment* dalam proses pembelajaran dapat meningkatkan prestasi belajar siswa di kelas VB sekolah dasar negeri 15 Lhokseumawe”, dapat diterima.

Kelima, penelitian jurnal ini berjudul “*Role Model* di Rumah Sakit Pendidikan” yang dilakukan oleh Wiwik Kusumawati, Siti Aminah TSE , dan Seshy Tinartayu mahasiswa Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas

Muhammadiyah Yogyakarta pada tahun 2015. Desain penelitian ini adalah deskriptif, *cross sectional* dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Metode pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara mendalam dengan *the general interview guide approach* dan observasi dengan *insider observer*. Berdasarkan kriteria *role model* dari Passi, 98% dosen pembimbing klinik menunjukkan *clinical skills* yang baik, 93% menunjukkan *teaching skills* dan *personal quality* yang baik. Rumusan *role model* yang baik menurut mahasiswa, yaitu mempunyai kemampuan mengajar atau *teaching skills* yang baik antara lain cukup waktu untuk membimbing, mampu berkomunikasi, memotivasi mahasiswa belajar, memberikan *feedback*, dan memiliki pengetahuan yang luas serta *up date*.

Keenam, penelitian skripsi ini berjudul “Studi Kasus Tentang Penyebab Kenakalan Anak Remaja” yang dilakukan oleh Uut Triwiyarto mahasiswa program studi bimbingan dan konseling di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta pada tahun 2015. Penelitian ini menuliskan tentang penyebab-penyebab dari kenakalan remaja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengurangi tingkat kenakalan remaja serta dapat merumuskan rekomendasi yang tepat. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini berjenis penelitian studi kasus dengan subjek tunggal. Hasil penelitian ini menghasilkan beberapa penyebab dari kenakalan remaja yaitu kondisi keluarga yang berantakan membuat subjek menjadi remaja yang kurang diperhatikan oleh orang tuanya, status sosio ekonomi keluarga menjadi penyebab kenakalan subjek, pengaruh teman bermain juga berpengaruh terhadap kenakalan remaja,

serta pola pemikiran subjek pada saat dan setelah melakukan kenakalan remaja adalah kepuasan dan kebanggaan baginya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul dan Tahun Penelitian	Tujuan Penelitian	Teori / Konsep	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Relevansi
1.	Maria Vascalina (Universitas Kristen Petra Surabaya) (Skripsi)	Strategi <i>Employee Relations</i> PT Jasa Marga TBK Cabang Surabaya Gempol dalam Meningkatkan Komunikasi Karyawan (tahun 2016)	untuk mengetahui strategi <i>Employee Relations</i> dalam meningkatkan komunikasi karyawan terkait tujuan Perusahaan	<i>Strategi Employee Relations</i> , Komunikasi Karyawan	pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus	Perwujudan dari strategi <i>Employee Relations</i> adalah melalui program-program, sarana-sarana komunikasi, dan hasil survey karyawan	Penelitian terdahulu ini dapat dijadikan dasar untuk pengembangan strategi <i>Employee Relations</i>
2.	Muhammad Ferdi Raihan Putra mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (Skripsi)	Studi Terhadap Putusan Hakim Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta Tentang Sengketa Hak Asuk Anak yang Belum Mumayyiz (tahun 2015)	Untuk mendeskripsikan dan menganalisis putusan Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta No: 08/pdt.G/2009/PTA YK	Putusan Hakim, Hak Hadanah, hak dan kedudukan anak setelah perceraian, PTA Yogyakarta	kepuustakaan (<i>library research</i>) yang didukung dengan penelitian lapangan (<i>field research</i>)	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta dalam memutuskan perkara <i>hadanah</i> terhadap anak yang belum mumayyiz diberikan kepada	Penelitian terdahulu ini dapat menjelaskan mengenai peran Pengadilan Tinggi Agama

						ayahnya. Majelis Hakim dalam pertimbangan putusannya mengesampingkan pasal 105 Kompilasi Hukum Islam.	
3.	Ira Nur Harini (Universitas Negeri Surabaya) (Jurnal)	Manajemen Hubungan Masyarakat dalam Upaya Meningkatkan Citra Sekolah (tahun 2015)	Untuk mengetahui perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan usaha yang dilakukan manajemen humas dalam upaya meningkatkan citra	Manajemen humas dan pencitraan	pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus	Perencanaan humas dalam upaya peningkatan pencitraan sekolah melibatkan semua pengelola sekolah dengan mengorganisasikan semua kegiatan humas serta perencanaan yang baik dan rinci melalui rapat program tahunan, pelaksanaan humas sesuai perencanaan dimana tugas humas menginformasikan	Penelitian terdahulu ini memberikan konteks pengembangan kehumasan melalui manajemen humas

						<p>segala kegiatan di sekolah untuk dapat diketahui masyarakat, evaluasi humas dilakukan sesuai standart pelayanan sekolah, evaluasi dilakukan oleh pihak eksternal dan pihak internal sekolah, dan usaha-usaha yang dilakukan dalam upaya peningkatan hubungan masyarakat dengan peningkatan penyampaian informasi pada masyarakat, memperbarui informasi melalui sarana informasi yang dimiliki sekolah</p>	
--	--	--	--	--	--	---	--



						seperti majalah sekolah, website sekolah maupun media informasi atau sarana informasi lain.	
4.	Dewi Yana, Hajidin dan Intan Safiah (FKIP Unsyiah) (Jurnal)	Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> sebagai Upaya Meningkatkan Prestasi Siswa Kelas 5 di SD Lhokseumawe (tahun 2016)	untuk mengukur kemampuan siswa dari materi yang telah dipelajari	Reward dan prestasi belajar	Pendekatan kuantitatif	Pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> dalam proses pembelajaran dapat meningkatkan prestasi belajar siswa di kelas VB sekolah dasar negeri 15 Lhokseumawe	Penelitian terdahulu ini dapat dijadikan dasar sebagai pemberian <i>reward</i> terhadap karyawan
5.	Wiwik Kusumawati, Siti Aminah TSE, dan Seshy Tinartayu (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta) (Jurnal)	<i>Role Model</i> di Rumah Sakit Pendidikan (tahun 2015)	Untuk mengetahui kriteria <i>role model</i>	<i>role model</i> , pendidikan tahap profesi	deskriptif, <i>cross sectional</i> dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif	<i>role model</i> yang baik menurut mahasiswa, yaitu mempunyai kemampuan mengajar atau <i>teaching skills</i> yang baik antara lain cukup waktu untuk membimbing, mampu berkomunikasi	Penelitian terdahulu ini dapat dijadikan dasar untuk pengembangan implementasi <i>Role Model</i>

						asi, memotivasi mahasiswa belajar, memberikan <i>feedback</i> , dan memiliki pengetahuan yang luas serta <i>up date</i>	
6.	Uut Triwiyarto (Universitas Sanata Dharma Yogyakarta) (Skripsi)	Studi Kasus Tentang Penyebab Kenakalan Anak Remaja (tahun 2015)	untuk mengukur tingkat kenakalan remaja serta dapat merumuskan rekomendasi yang tepat	Studi kasus, Kenakalan remaja, faktor-faktor kenakalan remaja, cara mengatasi kenakalan remaja	penelitian deskriptif kualitatif	penyebab dari kenakalan remaja yaitu kondisi keluarga yang berantakan, status sosio ekonomi keluarga, pengaruh teman bermain serta pola pemikiran subjek pada saat dan setelah melakukan kenakalan remaja adalah kepuasan dan kebanggaan baginya.	Penelitian terdahulu ini dapat dijadikan dasar sebagai penggunaan metode studi kasus.
7.	Dinar Fadillah (UIN Sunan Gunung	Pengelolaan Program Penghargaan Pegawai Teladan	Untuk mengetahui pengelolaan Program	Manajemen humas, hubungan internal, <i>Employee</i>	Penelitian studi kasus, kualitatif	-	-

	Djati Bandung)	melalui Role Model (Studi Kasus Tentang Kegiatan <i>Employee Relations</i> di Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat Jalan Soekarno Hatta No 714 Bandung) (tahun 2018)	Penghargaan Pegawai Teladan melalui Role Model di Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat	<i>Relations, penghargaan, Role Model</i>			
--	----------------	--	--	---	--	--	--

1.5.2 Landasan Pemikiran

Pemikiran membutuhkan sebuah landasan untuk mendasari berjalannya suatu penelitian, termasuk penelitian kualitatif. Penelitian dimulai dengan memetakan bahan-bahan pendukung penelitian melalui kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran merupakan landasan yang menjadi dasar dalam melakukan penelitian agar peneliti dapat fokus dan tidak melenceng pada permasalahan pokok.

Penelitian ini berawal dari fenomena yang muncul dan memiliki kesan yang cukup kuat. Praktisi Humas memang indetik dengan memiliki banyaknya relasi demi meningkatkan reputasi bagi lembaga atau perusahaannya terkait sebuah isu serta terjalinnya hubungan yang baik dengan publiknya, salah satunya dengan media. Karena jika dikaji lebih lanjut,

praktisi Humas ialah ujung tombak sebuah lembaga atau perusahaan, yang akan memberikan informasi-informasi kepada para pegawai terkait lembaga atau perusahaan yang diwakilinya. Dengan demikian, diperlukan kegiatan yang tepat yang dilakukan oleh praktisi Humas untuk menjalin hubungan yang baik dengan para pegawai, agar para pegawai tetap menjaga reputasi lembaga atau perusahaan tersebut.

Kegiatan *Employee Relations* merupakan sebuah upaya yang dilakukan oleh Humas di sebuah lembaga atau perusahaan guna membuat hubungan baik antar para pegawai untuk mencapai tujuan bersama lembaga atau perusahaan yang diwakilinya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian studi kasus dengan konsep *four step Public Relations*. Studi kasus digunakan sebagai penopang permasalahan yang diangkat mengenai Program Penghargaan Pegawai Teladan melalui *Role Model* yang termasuk kedalam kegiatan *Employee Relations*.

1). *Four Step Public Relations*

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

Adapun seperti dikatakan *Cultip* dan *Center* (dalam Kasali dan Abdurachman) proses *Public Relations* sepenuhnya mengacu pendekatan

manajerial, bahwa *Public Relations* adalah kegiatan dimana proses kegiatannya melalui 4 tahap (abdurachman, 2001 :31), yakni :

1. *Defining Public Relations Problem* (Pengumpulan Data)

Sebuah proses untuk mengenali dan mendefinisikan masalah yang dihadapi oleh organisasi sebagai dasar acuan untuk penyusunan langkah selanjutnya bagi *Public Relations* sebagai masukan kebijakan bagi pihak manajemen.

2. *Planning and Programming* (Perencanaan)

Perencanaan merupakan segala informasi ataudata masukan atau input yang diperoleh berkaitan dengan hal atau permasalahan yang dihadapi ke dalam bentuk rencana tindakan atau pemecahannya. Perencanaan *Public Relations* merupakan suatu proses berkesinambungan dan selalu memerlukan peninjauan agar tindakan yang diambil sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

3. *Action and Communicating* (Pelaksanaan 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. *Evaluating* (Evaluasi/Penilaian)

Merupakan suatu tahapan yang dilaksanakan untuk menentukan atau memperlihatkan nilai suatu program termasuk pengelolaan maupun

hasil atau dampak pelaksanaannya. Melalui evaluasi, *Public Relations* akan mengetahui faktor-faktor yang menjadi kegagalan ataupun keberhasilan suatu program, sehingga dapat ditentukan langkah-langkah selanjutnya yang seharusnya dilakukan.

2). *Employee Relations*

Menurut Cutlip dan Center yang dikutip oleh Ruslan dalam buku *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*, yaitu : “Sekelompok orang yang bekerja (karyawan atau pekerja) didalam suatu organisasi/lembaga/perusahaan”. Artinya secara fungsional, tugas dan teknis pekerjaan diatur oleh pihak manajemen perusahaan. Pihak manajemen pula yang menentukan siapa yang ditunjuk sebagai pimpinan dan ada pihak lain yang bertindak sebagai bawahan.

Definisi *Employee Relations* menurut Yuanita dalam buku *Dasar-dasar Publik Relations*, yaitu : “Kegiatan public relations untuk memelihara hubungan, khususnya antara manajemen dengan pihak karyawan” (2003:59). Artinya hubungan kepegawaian (*Employee Relations*) tidak dilihat dalam pengertian yang sempit, yaitu sama dengan hubungan industrial yang hanya menekan pada unsur-unsur proses “produksi dan upah” yang berkaitan dalam ‘lingkungan kerja’. Pengertiannya lebih dari itu hubungan tersebut dipengaruhi oleh hubungan komunikasi internal antar pegawai dengan pegawai lain, atau hubungan antar pegawai dengan manajemen organisasi yang efektif.

Efektifitas hubungan internal tersebut akan memerlukan suatu kombinasi antara lain:

1. Sistem manajemen yang sifatnya terbuka (Open Management).
2. Kesadaran pihak manajemen terhadap nilai dan pentingnya memelihara komunikasi timbal balik dengan para pegawainya.
3. Kemampuan manajer humas yang memiliki keterampilan manajerial serta berpengalaman atau mendapatkan dukungan kualitas sumber manusianya, pengetahuan, media dan teknis komunikasi yang dipergunakan (Ruslan,2006:271-272).

Internal Relations menempatkan karyawan atau anggota perusahaan sebagai komponen yang penting dalam kerja humas. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan dari *Internal Relations*. Hubungan pimpinan dan bawahan akan berjalan dengan baik bila kedua belah pihak saling membutuhkan satu sama lainnya, untuk menciptakan suasana yang harmonis seorang pemimpin harus berkomunikasi dengan bawahan baik secara vertical maupun horizontal.

Employee Relations sendiri sebenarnya merupakan bagian dari kegiatan humas internal. Hubungan antara sesama pegawai pada suatu perusahaan atau sesama anggota sebuah organisasi lebih fokus pada aspek-aspek manusiawi. Manajemen humas dalam mengelola *Employee Relations* merupakan salah satu sarana manajemen yang bersifat teknis dan praktis, yaitu berupaya melakukan hubungan komunikasi yang efektif melalui suri tauladan yang dimulai dari atasan dan termasuk adanya komitmen bersama

untuk melaksanakan budaya perusahaan baik di tingkat manajemen korporat maupun tingkat pelaksanaan.

Selanjutnya, menurut Ruslan (2002:283) mengungkapkan bahwa kegiatan *Employee Relations* dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat dilaksanakan dalam bentuk:

1. Program Pendidikan dan Pelatihan

Program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan yakni dalam upaya meningkatkan kinerja dan keterampilan (skill) pegawai dan kualitas maupun kualitas maupun kuantitas pemberian jasa pelayanan dan sebagainya.

2. Program Motivasi Kerja Berprestasi

Program ini diharapkan dapat mempertemukan antara motivasi dan prestasi serta disiplin pegawai dengan harapan-harapan itu keinginan dari pihak perusahaan dalam mencapai produktivitas yang tinggi.

3. Program Penghargaan

Dimaksudkan adalah upaya perusahaan untuk memberikan suatu penghargaan kepada para pegawai, baik yang berprestasi kerja maupun cukup lama masa pengabdianya. Dalam hal ini, penghargaan akan menimbulkan loyalitas terhadap perusahaan.

4. Program Acara Khusus

Merupakan program khusus yang sengaja dirancang di luar bidang pekerjaan sehari-hari, misalnya dengan berpiknik bersama yang dihadiri oleh

pimpinan dan semua pegawainya dengan maksud untuk menumbuhkan rasa keakraban diantara sesama pegawai dan pimpinan.

5. Program Media Komunikasi Internal

Membentuk program media komunikasi internal melalui bulletin, news release, dan majalah perusahaan yang berisikan pesan, informasi dan berita yang berkaitan dengan kegiatan antar pegawai atau perusahaan dengan pimpinan.

Melalui kegiatan *employee relations* diharapkan akan menimbulkan hasil yang positif, yaitu pegawai akan merasa dihargai dan diperhatikan oleh pihak pimpinan perusahaan, sehingga dapat menciptakan rasa memiliki, motivasi, kreativitas yang tinggi dan ingin mencapai prestasi kerja semaksimal mungkin. Disamping itu akan mengurangi timbulnya dampak negatif terhadap manajemen suatu perusahaan seperti akan timbulnya rasa kejenuhan, kebosanan, bagi para pekerjanya yang nantinya akan berakibat pada rendahnya loyalitas dan produktivitas pegawai kepada perusahaan.

3). Penghargaan atas Hasil Kerja

Terhadap para pegawai yang menunjukkan prestasi dan *conduite* terbaik, baik dalam kerja sehari-hari maupun dalam kegiatan lainnya yang menguntungkan perusahaan, sepantasnya diberikan penghargaan atau hadiah. Hal ini dapat merangsang para pegawai lainnya untuk berusaha meniru atau berbuat seperti pegawai yang terbaik. Karena, pada umumnya pegawai ingin hasil karyanya dihargai.

4). *Role Model*

Kata “*Role Model*” pertama kali diungkapkan oleh Robert K. Merton (dalam Calhoun, 2010:64) pada penelitiannya tentang sosialisasi mahasiswa kedokteran. Merton memiliki hipotesis bahwa individu membandingkan dirinya sendiri terhadap “kelompok referensi” dari orang-orang yang memiliki peran tertentu dan menginspirasi orang lain. Secara singkat, *Role Model* dapat didefinisikan sebagai seseorang yang perilakunya, teladannya, dan kesuksesannya dapat menstimulus orang lain, khususnya kaum muda.

Melalui orang disekitarnya, individu itu belajar apa yang disebut *role-playing* atau main-peranan. Setiap hari, seseorang itu melakukan main peranan kerana dia selalu membayangkan dirinya berpikir, berbuat dan merasa seperti orang lain. Individu itu membayangkan apa yang akan dilakukan dan apa yang akan dikatakan oleh orang lain kepada dirinya. Dia juga membayangkan apabila dia sendiri yang berada dalam keadaan mereka, apa yang akan dilakukannya ataupun apa yang akan dikatakan.

Orang lain juga menjadi sumber sikap, tabiat dan perilaku individu. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pemikiran dan perilaku seseorang adalah individu-individu lain. Individu yang dapat menyebabkan orang lain terpengaruh olehnya disebut model.

Menurut Bandura, kebanyakan daripada perilaku seseorang adalah kesan daripada pengaruh model. Ini terjadi melalui apa yang disebut *role-*

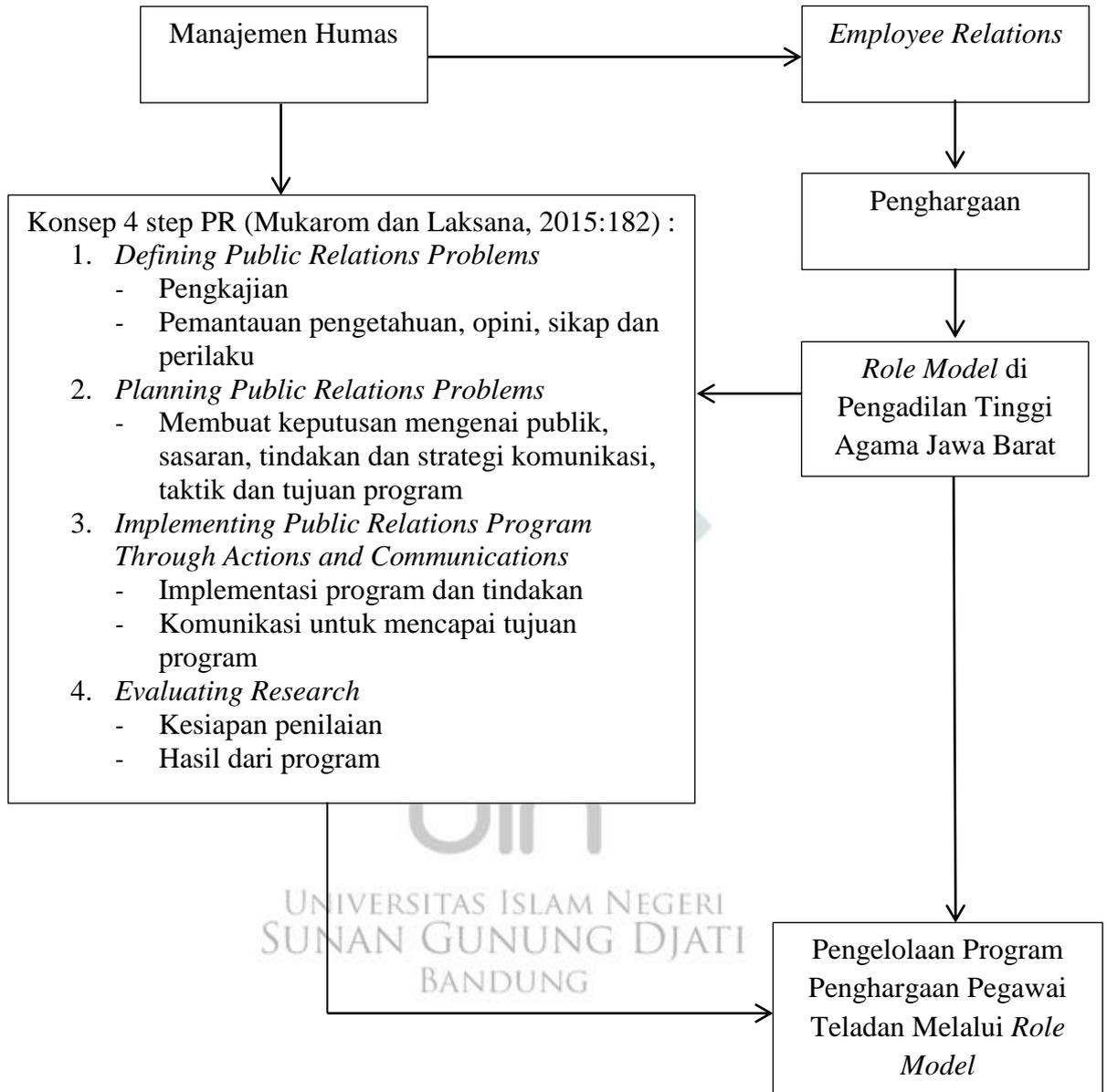
modeling atau bermain model peranan. Individu itu mempelajari dan mengamalkan suatu sikap, tabiat dan tingkah laku dengan memerhatikan sikap, tabiat dan tingkah laku model di sekelilingnya.

Semasa individu itu masih kecil, model utamanya adalah ayah dan ibunya. Semasa remaja, model utama adalah remaja-remaja lain, terutama mereka yang berada dalam lingkaran yang sama. Namun, model bagi remaja juga bisa didapatkan dari seseorang yang mereka idolakan. Model tersebut banyak mempengaruhi seseorang untuk mengikuti kebiasaan-kebiasaan didalam masyarakat ataupun melawan kebiasaan-kebiasaan itu sendiri.

Landasan pemikiran mengenai pengelolaan program penghargaan pegawai melalui *Role Model* dapat dilihat pada bagan 1.1 sebagai berikut:



Bagan 1.1
Landasan Pemikiran



1.6 Langkah-Langkah Penelitian

1.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat yang berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No. 714, Babakan Penghulu, Cinambo, Kota Bandung Jawa Barat. Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat merupakan instansi pemerintah di bawah naungan Mahkamah Agung Republik Indonesia. Lokasi penelitian ini dipilih karena di lokasi ini data-data yang dibutuhkan dalam penelitian baik data primer maupun data sekunder dapat diperoleh guna menjelaskan bagaimana Pengelolaan Program Penghargaan Pegawai Teladan Melalui *Role Model*. Pengelolaan Program Penghargaan Pegawai Teladan Melalui *Role Model* ini terbilang baru di Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat karena program ini baru dilaksanakan pada dua tahun terakhir.

1.6.2 Paradigma Penelitian

Penelitian menggunakan paradigma konstruktivisme, paradigma konstruktivistme ialah paradigma dimana kebenaran suatu realitas sosial dilihat sebagai hasil konstruksi sosial, dan kebenaran suatu realitas sosial bersifat relatif. Paradigma ini memandang realitas kehidupan sosial bukanlah realitas yang natural, tetapi terbentuk dari hasil konstruksi. Menurut paradigma konstruktivisme realitas sosial yang diamati oleh seseorang tidak dapat digeneralisasikan pada semua orang, karenanya konsentrasi analisis pada paradigma konstruktivisme adalah menemukan bagaimana peristiwa atau realitas tersebut dikonstruksi dengan cara apa

konstruksi itu dibentuk, studi komunikasi paradigma konstruktivisme sering sekali disebut sebagai paradigm produksi dan perukaran makna.

Paradigma konstruktivisme berbasis pada pemikiran umum tentang teori-teori yang dihasilkan oleh peneliti dan teoritis aliran konstruktivis. Little John mengatakan bahwa teori-teori aliran ini berlandaskan pada ide bahwa realitas bukanlah bentuk objektif, tetapi dikonstruksi melalui proses interaksi dalam kelompok, masyarakat, dan budaya. Penggunaan paradigm konstruktivisme dalam penelitian yang akan dilakukan dirasa lebih pas oleh penulis, karena menurut Moleong, Lexy J (2013: 300) dalam buku Metode Penelitian Kualitatif menjelaskan bahwa aliran konstruktivisme menyatakan realitas itu ada dalam beragam bentuk konstruksi mental yang didasarkan pada pengalaman sosial, bersifat lokal dan spesifik, serta tergantung pada pihak yang melakukannya. Artinya, realitas yang diamati seseorang tidak bisa digeneralisasikan kepada semua orang sebagaimana yang biasa dilakukan dikalangan positivis atau post-positivis.

Pada paradigma ini, hubungan antara pengamat dan objek merupakan satu kesatuan, subjektif dan merupakan hasil dari perpaduan interaksi antara keduanya, dengan demikian atas dasar pemaparan diatas, penulis akan menggunakan paradigma konstruktivisme, karena pada penelitian ini penulis menggunakan nalar sendiri dalam memberikan penjelasan mengenai pengelolaan program penghargaan pegawai teladan melalui *Role Model*.

1.6.3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian studi kasus *Creswell*. Studi kasus merupakan metode pengumpulan data secara komprehensif yang meliputi aspek fisik dan psikologis individu, dengan tujuan memperoleh pemahaman secara mendalam.

Mulyana (2001:201) mengungkapkan bahwa metode studi kasus adalah pemaparan komprehensif mengenai berbagai aspek terkait fenomena yang menjadi objek penelitian dari subjek penelitian. Peneliti studi kasus senantiasa berusaha mencari sebanyak mungkin data mengenai objek dari subjek yang diteliti. Metode yang sering digunakan dalam penelitian studi kasus adalah metode wawancara (riwayat hidup), pengamatan, penelaahan dokumen, (hasil) survey, dan data apapun untuk menguraikan suatu kasus secara terperinci. Peneliti secara seksama dan dengan berbagai cara mengkaji sejumlah besar variabel mengenai suatu kasus khusus.

Penelitian studi kasus menekankan terhadap suatu obyek penelitian yang disebut sebagai 'kasus'. Pengertian penelitian studi kasus dibagi menjadi dua kelompok, menurut kelompok pertama studi kasus merupakan penelitian yang dilakukan terhadap obyek atau sesuatu yang harus diteliti secara menyeluruh, utuh dan mendalam, dengan kata lain kasus yang diteliti harus dipandang sebagai objek yang berbeda dengan objek penelitian pada umumnya. Menurut kelompok kedua memandang bahwa

penelitian studi kasus adalah sebuah metoda penelitian yang dibutuhkan untuk meneliti atau mengungkapkan secara utuh dan menyeluruh terhadap ‘kasus’. Meskipun tampaknya hampir sama dengan kelompok yang pertama, kelompok ini berangkat dari adanya kebutuhan metoda untuk meneliti secara khusus tentang obyek atau ‘kasus’ yang menarik perhatian untuk diteliti.

Menggunakan pendekatan studi kasus karena pada penelitian ini meneliti secara mendalam mengenai kegiatan *Employee Relations* melalui *Role Model* Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat, melihat bagaimana cara pengelolaan yang dilakukan oleh Sub Bagian Kepegawaian Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat dalam Program Penghargaan Pegawai Teladan melalui *Role Model*.

1.6.4 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sehingga jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data mengenai empat langkah humas atau *four step Public Relations* yaitu meliputi *fact finding, planning and programming, communicating and evaluating* mengenai pengelolaan program penghargaan pegawai teladan melalui *Role Model* yang dilakukan oleh Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat.

1.6.4.1 Sumber Data

- a. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber asli. Data primer dapat berupa opini subjek dan hasil

observasi. Data primer menurut Umar (2003:56) merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan sebagai obyek penulisan.

- b. Sumber data sekunder, menurut Sugiyono (2005:62) data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya harus 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.

1.6.5 Teknik Penentuan Informan

Penentuan informan sebagai sumber data pada penelitian ini yaitu berdasarkan pada pokok penelitian dan pertimbangan. Informan yang akan dijadikan sebagai sumber informasi ini harus memiliki syarat yaitu pegawai Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat. Adapun kriteria-kriteria syarat yang menjadi informan dalam fokus kajian penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pegawai Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat
2. Pegawai Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat yang mengelola program penghargaan pegawai teladan

Informan yang menjadi sumber rujukan pada penelitian ini yaitu:

1. Kabag Kepegawaian dan Perencanaan PTA Jabar
2. Sub Bagian Kepegawaian PTA Jabar
3. Sekretaris PTA Jabar

4. Pegawai Teladan 2017

1.6.6 Teknik Pengumpulan Data

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

1). Observasi Partisipatori Pasif

Observasi partisipatori pasif merupakan observasi yang dilakukan dengan cara terjun langsung kelapangan untuk mengamati bagaimana pengelolaan *Employee Relations* dalam Program Penghargaan Pegawai Teladan melalui *Role Model*, agar mendapatkan data-data yang dibutuhkan untuk penelitian ini, namun peneliti menjadi pelaku pasif artinya tidak memainkan peran apapun dalam kegiatan tersebut.

Marshal dalam Sugiyono (2011:64) mengatakan “*through observation, the resercher behavior and the meaning attached to these behavior*”, dapat diartikan melalui observasi dapat mempelajari tentang perilaku dan makna yang menjadi alasan pada perilaku-perilaku tersebut.

Metode ini dilakukan untuk melihat dan mengamati secara langsung keadaan di lapangan agar memperoleh gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti.

2). Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu untuk memperoleh informasi dari teori wawancara. Wawancara adalah teknik mengumpulkan data atau informasi dengan cara bertatap muka langsung dengan informan agar mendapatkan data lengkap dan mendalam

(Ardianto, 2010:178). Dalam penelitian ini, melakukan wawancara dengan pihak Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat , wawancara yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung untuk mencari dan mengumpulkan informasi atau data.

1.6.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif pada dasarnya dilakukan sejak awal proses pengumpulan data, saat pelaksanaan pengumpulan data hingga akhir pengumpulan data, oleh karena itu analisis terhadap data dilakukan secara terus menerus. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel dan dirasa cukup untuk kemudian dianalisis dan dipaparkan dalam hasil penelitian. Model analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah Model Miles and Huberman. Aktivitas dalam analisis data berdasarkan Model Miles and Huberman (dalam Sugiyono, 2009:246), yaitu data *reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/ verification*".

(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, mengelompokkan data, memfokuskan temuan data pada hal-hal penting yang berkaitan dengan *Employee Relations* dalam Pengelolaan Program Penghargaan Pegawai Teladan melalui *Role Model*, kemudian membuat rangkuman atau catatan memo sebagai dasar penyajian informasi data dan analisis selanjutnya.

Analisis secara menyeluruh terhadap hasil wawancara, kemudian peneliti 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 harus tertata secara baik.

Penyajian data dilakukan pada tahap ini oleh peneliti yaitu dengan menyusun sekumpulan informasi yang telah melalui tahapan reduksi tentang *Employee Relations* dalam Pengelolaan Program Penghargaan Pegawai Teladan melalui *Role Model* menjadi suatu pernyataan yang memungkinkan penarikan simpulan dan pengambilan tindakan. Data kualitatif disajikan oleh peneliti dalam bentuk teks naratif, yang diklasifikasikan menurut isu dan kebutuhan analisis, pada langkah ini

peneliti berusaha menyusun data yang relevan sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu.

(3). Mengambil Simpulan/ Verifikasi

Penelitian kualitatif memutuskan apakah makna sesuatu, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi yang memungkinkan. Kesimpulan penelitian berdasarkan reduksi dan penyajian data yang telah dilakukan tahap sebelumnya. Tahap awal simpulan masih bersifat sementara, kemudian diringkas lagi menjadi rinci dan mengakar. Simpulan yang masih longgar yang sudah dirumuskan pada tahap reduksi data, disimpulkan lagi pada tahap penyajian dan akhirnya menjadi final pada tahap penarikan simpulan.

Proses analisis data dilakukan secara terus menerus dan menggunakan metode induktif karena itu penelitian ini tidak membuktikan hipotesis, tetapi lebih membentuk abstraksi berdasarkan bagian-bagian yang telah dikumpulkan dan dikelompokkan. Berdasarkan proses ini, data dapat ditafsirkan dan diolah menjadi hasil penelitian.

Tahapan penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang tersusun secara sistematis dan runtut, alamiah, logis, aktual, serta dapat dipertanggung jawabkan yang memberikan kemungkinan adanya penarikan simpulan dan pengambilan tindakan, sedangkan tahap kesimpulan atau verifikasi merupakan makna-makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya atau validitasnya kemudian dituangkan dalam bentuk tulisan pada pembahasan penelitian.

1.7 Rencana Jadwal Penelitian

Penelitian Kegiatan *Employee Relations* di Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat pada Pengelolaan Program Penghargaan Pegawai Teladan Melalui *Role Model* ini diawali dengan melakukan penghimpunan data terkait dengan objek penelitian tersebut, membuat proposal dan melakukan konsultasi juga bimbingan dengan dosen pembimbing, yang telah dilakukan sejak Bulan September hingga Desember 2017, proses selanjutnya adalah melaksanakan seminar usulan penelitian, melakukan penyusunan skripsi dan melaksanakan sidang skripsi, yang waktunya telah diproyeksikan didalam tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Rencana Jadwal Penelitian

No	Daftar Kegiatan	Oktober 2017	November 2017	Desember 2017	Januari 2018	Februari 2018	Maret 2018	April 2018
1	Tahapan Pertama : Observasi lapangan dan Pengumpulan Data							
	Pengumpulan Data Proposal Penelitian							
	Penyusunan Proposal Penelitian							
	Bimbingan Proposal Penelitian							
	Revisi Proposal Penelitian							
2	Tahap Kedua : Usulan Penelitian							
	Sidang Usulan Penelitian							
	Revisi Usulan Penelitian							
3	Tahap Ketiga : Penyusunan Skripsi							
	Pelaksanaan Penelitian							
	Analisis dan Pengolahan Data							
	Penulisan							

	Laporan						
	Bimbingan Skripsi						
4	Tahap Keempat : Sidang Skripsi						
	Bimbingan Akhir Skripsi						
	Sidang Skripsi						
	Revisi Skripsi						



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG