

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bukan hanya sebatas administrasi, tetapi juga mencakup aspek hubungan antar manusia yang kuat dan berkelanjutan. Salah satu perusahaan yang secara aktif terlibat dalam upaya ini adalah PT Perkebunan Nusantara VIII atau yang saat ini berganti nama menjadi PT Perkebunan Nusantara I Regional 2. PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) menjelsakan dalam website nya, PTPN VIII (2023) merupakan salah satu badan usaha milik negara di bawah holding perkebunan. Perusahaan ini berkecimpung di bidang pengelolaan, pengolahan serta pemasaran hasil komoditi perkebunan seperti kelapa sawit, teh dan aneka tanaman lainnya.

Praktik *human relations* yang dilakukan oleh perusahaan tersebut mencakup berbagai aspek. Salah satu kegiatan yang dilakukan di PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) berupa pemberian penghargaan kepada karyawan. Terlihat dengan bagaimana akun Instagram @ptpnviiiofficial sering membagikan kegiatan mengenai pemberian penghargaan untuk karyawan yang merupakan rangkaian konsep dan asas kemanusiaan sebagai bentuk implementasi dari kegiatan *human relations*, yang dilakukan oleh perusahaan setiap tahunnya.

Kegiatan *human relations* lain yang diadakan oleh PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) adalah Program Yubileum. Program ini bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah mengabdikan diri dalam perusahaan selama jangka waktu tertentu. Program ini dirancang sebagai bentuk apresiasi

terhadap dedikasi dan kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan selama masa jabatannya. Melalui Program Yubileum, PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) secara tidak langsung menciptakan lingkungan kerja yang positif dan penuh motivasi. Karyawan merasa dihargai dan diberikan motivasi tambahan untuk terus berkontribusi secara maksimal. Selain itu, program ini juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan, dan membangun budaya organisasi yang berfokus pada pengembangan jangka panjang.

Kegiatan kemanusiaan juga menjadi salah satu prioritas untuk mengoptimalkan hubungan antar manusia atau *human relations* dalam perusahaan. Melalui house journal nya yaitu Majalah Intan (2023) PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) menunjukkan kegiatan *human relations* dengan memberikan bantuan kepada para pensiunan karyawan PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) yang sakit secara serentak di 16 unit/kebun. Kegiatan ini mencerminkan kesadaran perusahaan terhadap aspek kemanusiaan dalam hubungan kerja, dimana perhatian terhadap kesejahteraan karyawan tidak berhenti pada masa aktif bekerja, tetapi juga terus berlanjut selama masa pensiun.

Selain menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan para pensiunan, dalam House Journal PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) juga mencerminkan komitmen perusahaan untuk meningkatkan kompetensi dan inovasi karyawan melalui kegiatan workshop dan house training. Melalui inisiatif ini, perusahaan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk terus mengembangkan keterampilan mereka, meningkatkan kompetensi, dan menjawab tuntutan perubahan yang terus berkembang di dunia bisnis.

Selain kegiatan formal seperti *workshop* dan *house training*, perusahaan PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) juga melakukan pendekatan informal dalam membangun hubungan manusia yang kuat di antara karyawan. Karyawan (2023) menjelaskan, setiap tim di perusahaan ini melibatkan diri dalam kegiatan yang berbeda-beda untuk mempererat ikatan interpersonal di antara anggotanya. Contohnya, terdapat kegiatan membawa bekal untuk dibagikan dan dimakan bersama, olahraga bersama di hari libur, serta merayakan pencapaian target kerja dengan makan bersama di restoran.

Inisiatif-inisiatif ini mencerminkan upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya profesional, tetapi juga akrab dan penuh kehangatan. Kegiatan seperti makan bersama, membawa bekal, dan berolahraga bersama tidak hanya meningkatkan kekompakan antar tim, tetapi juga membantu menciptakan hubungan personal yang lebih erat di antara rekan kerja. Perusahaan tidak hanya menekankan aspek produktivitas, tetapi juga keberlangsungan relasi manusiawi yang positif di dalam dan di luar jam kantor.

Perusahaan pada awal didirikannya, pasti mempunyai harapan dalam mendapat kesuksesan dan keberhasilan pada setiap langkahnya. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan juga tim, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Keadaan lingkungan kerja, dapat dikatakan baik jika terdapat lingkungan kerja yang nyaman, sehat, aman dan menyenangkan, sehingga dapat menghasilkan sebuah kelompok kerja yang solid dan memiliki produktivitas yang tinggi. Suasana tersebut akan membentuk sikap dan perilaku karyawan sesuai dengan visi serta misi perusahaan untuk mencapai

tujuan. *Human relations* merupakan keterampilan untuk bekerja secara efektif dengan menitik beratkan pembahasannya pada bagaimana cara membangun hubungan dengan orang lain. Komunikasi antar karyawan dalam menjalankan perusahaan atau organisasi ialah hal yang tidak bisa dipisahkan, kegiatan *human relations* berperan penting sebagai mediator antara karyawan dengan karyawan, maupun karyawan dengan pimpinan.

Human relations dalam pelaksanaannya mencakup berbagai aspek seperti yang dijelaskan oleh Keith Davis dalam falsafah *human relations* diantaranya *mutual interest*, *human dignity* dan perbedaan individu. Davis (dalam Adawiyah, 2015) menjelaskan bahwa falsafah *human relations* tersebut merupakan pendekatan atau konsep yang menekankan pentingnya hubungan antar manusia dalam berbagai konteks, terutama dalam organisasi dan lingkungan kerja. Fokus utamanya adalah mencakup pada interaksi setiap individu serta evaluasi pencapaian kinerja setiap karyawannya, sehingga perusahaan dapat mengetahui sejauh mana kinerja yang sudah dicapai, sehingga hal ini dapat dijadikan titik awal dalam memberikan insentif atau membuat kebijakan tertentu.

Pelaksanaan *human relations* yang kuat pada perusahaan, dapat meningkatkan motivasi karyawan, produktivitas, dan prestasi kerja. Falsafah *human relations* menganggap bahwa penting untuk memperhatikan dan memahami kebutuhan, keinginan dan perasaan setiap individu dalam organisasi. Ini mencerminkan komitmen perusahaan terhadap nilai-nilai kemanusiaan dan pemberian perhatian kepada karyawan sebagai inti dari kesuksesan perusahaan.

Human relations sangat krusial dalam kehidupan manusia, karena manusia merupakan inti dari *human relations*. Manusia dalam interaksi baik secara individu maupun kelompok, pada dasarnya memiliki keinginan untuk berkembang sesuai dengan kemampuannya. Pencapaian ini membutuhkan upaya dalam pelaksanaannya, terutama melalui *human relations*. Menyadari arti penting dari *human relations*, untuk mewujudkannya kita perlu memahami hakekat manusia. Memahami bahwa semua elemen penting dalam sebuah perusahaan, serta memahami bahwa perusahaan bisa menerima perbedaan orang lain sebagai bentuk upaya agar para karyawan mampu membangun suatu kerjasama antara karyawan, menambah produktivitas dan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Melihat pentingnya peran *human relations* dalam kehidupan manusia, terutama pada bidang bisnis dan organisasi, menjadikan penelitian tentang kegiatan *human relations* memiliki relevansi yang kuat dalam bidang kehumasan. Penelitian ini berfokus pada Praktik *Human Relations* di PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) sebagai subjek yang menarik dan memiliki potensi memberikan manfaat yang besar ketika dipahami lebih dalam. Penelitian ini diharapkan memberikan pembaruan pada bidang *human relations* untuk melihat bagaimana pengelolaan *human relations* dapat secara efektif meningkatkan kualitas organisasi dan membangun motivasi kerja karyawan.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan data yang ditemukan tersebut, PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) ini melakukan kegiatan *human relations* dengan baik. Namun, meskipun praktik-praktik ini tampak berkontribusi positif, masih perlu penelitian lebih lanjut

untuk memahami sejauh mana praktik human relations ini dalam membangun motivasi karyawan, dengan merumuskan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kegiatan *human relations* dalam memanfaatkan aspek *mutual interest* di PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) sebagai upaya membangun motivasi kerja karyawan?
2. Bagaimana kegiatan *human relations* dalam memperhatikan aspek *human dignity* di PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) sebagai upaya membangun motivasi kerja karyawan?
3. Bagaimana kegiatan *human relations* dalam mengelola perbedaan tiap individu di PTPN VIII sebagai upaya membangun motivasi kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui praktik *human relations* di PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) dan dampaknya terhadap motivasi kerja karyawan. Berikut adalah tujuan penelitian:

1. Menganalisis dan memahami kegiatan *human relations* dalam memanfaatkan aspek *mutual interest* di PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) sebagai upaya membangun motivasi kerja karyawan.
2. Menganalisis dan memahami kegiatan *human relations* dalam memperhatikan aspek *human dignity* di PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) sebagai upaya membangun memotivasi kerja karyawan.
3. Menganalisis dan memahami kegiatan *human relations* dalam mengelola perbedaan tiap individu di PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) sebagai upaya membangun motivasi kerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat dilekompokkan menjadi manfaat akademik dan praktis.

1. Secara Akademis

Penelitian ini dalam hal akademis, akan memberikan kontribusi baru dalam pengetahuan mengenai implementasi kegiatan *Human Relations*, terutama dalam skala formal dan informal di perusahaan PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII). Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan pembaruan bagi peneliti, akademisi, dan mahasiswa yang berminat dalam bidang ini. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat membantu mengembangkan teori dan kerangka konseptual yang lebih baik mengenai implementasi kegiatan *human relations* melalui analisis yang dilakukan.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dalam hal praktis, akan memberikan rekomendasi yang berguna bagi PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) dalam meningkatkan pelaksanaan kegiatan *human relations*, baik dalam skala formal maupun informal. Rekomendasi ini akan menjadi panduan bagi perusahaan dalam meningkatkan kebijakan, praktik, dan interaksi antar karyawan.

Penelitian ini juga diharapkan akan menjadi pengaruh positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan, termasuk produktivitas, kepuasan kerja, kolaborasi, dan hubungan antar karyawan di perusahaan. Selain itu, penelitian ini akan membantu perusahaan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan

karyawan yang lebih efektif, sehingga dapat memperkuat keterampilan interpersonal, kepemimpinan, dan kerjasama di antara karyawan.

Penelitian ini dengan demikian memiliki manfaat signifikan dalam bidang akademik dengan memberikan kontribusi pengetahuan dan pengembangan teori, serta manfaat praktis dalam meningkatkan implementasi kegiatan *Human Relations* di PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII).

1.5 Hasil Penelitian yang Relevan

Pertama, pada jurnal penelitian yang dilakukan oleh Lydia Hazanah, Dyah Rahmi Astuti, dan Wiryo Setiana pada tahun 2018 dengan judul “Implementasi *Huma Relations* melalui Kegiatan informal”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa implementasi Human Relations melalui kegiatan informal menggunakan konsep POAC, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Implementasi tersebut menciptakan kenyamanan dan membuat karyawan merasa dihargai, serta meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Kedua, pada jurnal penelitian yang dilakukan oleh Sharifah Khairany, dan Ani Yuningsih pada tahun 2022 dengan judul “Praktik Human Relations dalam Meningkatkan Keharmonisan Karyawan PT Pindad”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi *human relations* dalam meningkatkan keharmonisan karyawan secara psikologis dan sosiologis, menunjukkan perubahan kondisi karyawan PT. PINDAD setelah peralihan sumber daya manusia ke otomasi. Divisi Human Capital melakukan identifikasi karakteristik karyawan sejak rekrutmen hingga pengembangan. Strategi manajemen karyawan melibatkan

penggunaan sistem KPI/Balanced Scorecard dan aplikasi HIRS. Pendekatan akhlak juga diterapkan intensif melalui berbagai saluran komunikasi.

Ketiga, pada penelitian skripsi yang dilakukan oleh Rispayani Halim pada tahun 2020 dengan judul “Implementasi *Human Relation* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Roti Jordan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Human Relations* yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan Roti Jordan memiliki dampak positif pada motivasi kerja karyawan. Implementasi *Human Relations* melibatkan beberapa aspek, termasuk kepedulian terhadap kepentingan pegawai, penghargaan terhadap bawahan, saling menghargai antar pegawai, penekanan pada kepentingan bersama, keterbukaan dalam segala hal terkait pekerjaan, pelibatan pegawai dalam kegiatan kantor, pujian terhadap pegawai, pemberian wewenang untuk menyelesaikan masalah pekerjaan, dan perhatian terhadap hak-hak pegawai.

Keempat, penelitian skripsi yang dilakukan oleh Mirza Azumardi Azra pada tahun 2023 dengan judul “Kegiatan Human Relations Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bidang P2m (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Pegawai Bnnp Jawa Barat)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Human Relations* dalam meningkatkan kinerja pegawai bidang P2M dengan konsep dari Davis yang terdiri atas tiga indikator, yaitu *Mutual Interest* (kepentingan Bersama), memperhatikan Perbedaan-perbedaan pada tiap individu, dan menjaga *Human Dignity* (harga diri). Konsep ini menciptakan kesadaran akan kepentingan bersama, mengakui perbedaan individu, dan menghargai aspek kemanusiaan dalam menciptakan budaya positif di lingkungan kerja.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Busairi pada tahun 2022 dengan judul “Keterampilan *Human Relation* dalam Proses Kepemimpinan Kepala Madrasah (Studi Kasus Di Mtsn 1 Banjarmasin)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan *Human Relations* dalam kepemimpinan kepala madrasah di MTSN 1 Banjarmasin didasarkan pada konsep dan prinsip-prinsip *human relations*. Konsep tersebut melibatkan rasa persaudaraan antar anggota organisasi, pengakuan kinerja dan tindakan korektif, serta keyakinan terhadap tujuan dan tanggung jawab masing-masing. Prinsip-prinsipnya mencakup saling menerima, kepentingan bersama, keterbukaan komunikasi, partisipasi pegawai, dan ukuran moral yang tinggi.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil	Perbedaan
1	Lydia Hazanah, Dyah Rahmi Astuti, dan Wiryo Setiana (Hazanah dkk., 2018)	Implementasi <i>Human Relations</i> melalui Kegiatan informal	Kualitatif	Implementasi Human Relations melalui kegiatan informal menggunakan konsep POAC, Implementasi tersebut menciptakan kenyamanan dan membuat karyawan merasa dihargai, serta	Perbedaan penelitian Lydia Hazanah menggunakan studi kasus dengan konsep POAC sedangkan penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan konsep Falsafah <i>human relations</i>

				meningkatkan produktivitas dalam bekerja.	
2.	Sharifah Khairany, dan Ani Yuningsih (Khairany & Yuningsih, 2022)	Praktik Human Relations dalam Meningkatkan Keharmonisan Karyawan PT Pindad	Kualitatif	Implementasi human relations PT. PINDAD setelah peralihan sumber daya manusia ke otomasi. Divisi Human Capital melakukan identifikasi karakteristik karyawan sejak rekrutmen hingga pengembangan.	Penelitian yang dilakukan oleh Sharifah Khairany, dan Ani Yuningsih difokuskan pada adaptasi terhadap perubahan sumber daya manusia ke arah otomasi dengan strategi teknologi, sedangkan penelitian ini menganalisis berdasarkan falsafah <i>human relations</i>
3.	Rispanyani Halim (Halim, 2020)	Implementasi <i>Human Relation</i> Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Roti Jordan	Kualitatif	Human Relation yang diterapkan oleh pimpinan Perusahaan Roti Jordan memiliki dampak positif pada motivasi kerja karyawan. Implementasi Human Relation	Penelitian yang dilakukan oleh Rispanyani halim merupakan implementasi human relations oleh pimpinan dan dampaknya terhadap motivasi, sedangkan

				<p>melibatkan beberapa aspek, termasuk kepedulian terhadap kepentingan pegawai, penghargaan terhadap bawahan, saling menghargai antar pegawai, dan perhatian terhadap hak-hak pegawai.</p>	<p>penelitian ini untuk memahami kegiatan human relations dalam membangun motivasi berdasarkan falsafah <i>human relations</i>.</p>
4.	<p>Mirza Azumardi Azra (Azra, 2023)</p>	<p>Kegiatan Human Relations Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bidang P2m (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Pegawai Bnp Jawa Barat)</p>	<p>Kualitatif</p>	<p>Human Relations dalam meningkatkan kinerja pegawai bidang P2M dengan konsep dari Davis yang terdiri atas tiga indikator, yaitu Mutual Interest (kepentingan Bersama), memperhatikan Perbedaan-perbedaan pada</p>	<p>Penelitian yang dilakukan oleh Mirza Azumardi berfokus pada konsep Mutual Interest, Perbedaan-perbedaan pada tiap individu, dan Human Dignity. Hal ini memiliki kesamaan dengan penelitian ini, yang menjadi pembeda adalah objek yang</p>

				<p>tiap individu, dan menjaga Human Dignity (harga diri). Konsep ini menciptakan kesadaran akan kepentingan bersama, mengakui perbedaan individu, dan menghargai aspek kemanusiaan dalam menciptakan budaya positif di lingkungan kerja.</p>	<p>digunakan penelitian ini merupakan PT. Perkebunan Nusantara VIII</p>
5.	Muhammad Busairi (Busairi, 2022)	Keterampilan Human Relation Dalam Proses Kepemimpinan Kepala Madrasah (Studi Kasus)	Kualitatif	<p>keterampilan <i>Human Relation</i> dalam kepemimpinan kepala madrasah di MTsN 1 Banjarmasin didasarkan pada konsep dan</p>	<p>Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Busairi berfokus pada keterampilan human relation kepala madrasah dengan mengeksplorasi</p>

		Di Mtsn 1 Banjarmasin)		prinsip-prinsip human relation. Konsep tersebut melibatkan rasa persaudaraan antar anggota organisasi, pengakuan kinerja dan tindakan korektif, serta keyakinan terhadap tujuan dan tanggung jawab masing-masing.	konsep dan prinsip-prinsip human relation. Sedangkan penelitian untuk memahami kegiatan human relations dalam membangun motivasi berdasarkan falsafah <i>human relations</i> .
--	--	---------------------------	--	---	--

Berdasarkan kelima penelitian yang disebutkan di atas, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada konteks dan pendekatan yang digunakan dalam menerapkan konsep *human relations*. Setiap penelitian menggambarkan pendekatan yang berbeda dalam menerapkan konsep *human relations* sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik perusahaan atau organisasi yang diteliti. Penelitian ini lebih menitik beratkan pada bagaimana konsep kepentingan bersama, harga diri dan perbedaan individu diimplementasikan dan dampaknya terhadap motivasi kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 (eks PTPN VIII).

1.6 Landasan Pemikiran

1.6.1 Landasan Teoritis

Human relations dalam kegiatannya penting untuk mengetahui bahwa karyawan bukan hanya sebagai faktor produksi, tetapi sebagai individu dengan kebutuhan, aspirasi, dan emosi. Rosyidi (2009) menjelaskan bahwa aspek hubungan formal dalam organisasi tidak memandang orang sekitarnya sebagai faktor produksi tapi dihargai sebagai manusia sebagaimana mestinya.

Human relations berfokus pada hubungan interpersonal di tempat kerja dan bagaimana manajemen dapat menciptakan kondisi yang mendukung pertumbuhan, motivasi dan kepuasan karyawan. Davis (dalam Adawiyah, 2015:12) mendefinisikan *human relations* dalam situasi kerja melibatkan interaksi yang bertujuan untuk bekerja sama secara produktif guna mencapai kepuasan dalam aspek ekonomi, psikologis, dan sosial. Penelitian ini menggunakan konsep *Human relations*, yang didasari oleh tiga falsafah yang dikemukakan oleh Keith Davis diantaranya:

1. Kepentingan Bersama (*Mutual Interest*)

Kegiatan *human relations* bertujuan untuk memahami, mengelola, dan memperkuat hubungan antarindividu dalam konteks organisasi. Davis (dalam Adawiyah, 2015:13) menjelaskan bahwa prinsip kepentingan bersama menjadi landasan utama dalam upaya mencapai tujuan, bukan didasarkan pada kepentingan individu atau kelompok tertentu. Prinsip kepentingan bersama menciptakan suatu budaya di mana individu-individu dalam organisasi memahami bahwa keberhasilan pribadi terkait erat dengan keberhasilan organisasi.

Komitmen terhadap kepentingan bersama menciptakan suatu dinamika di mana kepentingan bersama menjadi fokus utama yang diwujudkan melalui kerjasama, saling dukung, dan saling pengertian di antara anggota organisasi. Indrawijaya (dalam Putri & Kadewardana, 2018) menjelaskan bahwa kerjasama sering dianggap sebagai tujuan dari suatu sistem organisasi. Fokus pada kepentingan bersama ini menjadikan kegiatan *human relations* sebagai instrumen kunci untuk membangun dan memelihara sinergi di antara anggota organisasi.

Pentingnya kegiatan *human relations* terlihat dalam keterlibatannya dalam pengembangan keterampilan komunikasi efektif. Hal ini dilakukan untuk memastikan adanya pemahaman yang mendalam di antara anggota organisasi. Komunikasi yang jelas dan terbuka dianggap krusial untuk menciptakan lingkungan di mana informasi dapat disampaikan dan diterima dengan baik, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas hubungan interpersonal di dalam organisasi.

Kegiatan *human relations* yang berfokus pada pengembangan keterampilan komunikasi menciptakan landasan untuk mencapai kepentingan bersama. Komunikasi yang efektif membentuk anggota organisasi bisa bekerja sama secara lebih efisien, menyatukan visi dan tujuan, sehingga memperkuat prinsip kepentingan bersama yang menjadi dasar dalam mencapai kesuksesan organisasi.

2. Harga Diri (*Human Dignity*)

Manusia pada dasarnya memiliki keinginan untuk diakui dan dihargai oleh orang lain, hal ini disebabkan karena mempunyai harga diri. Amrullah (2018) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa setiap individu memiliki keinginan yang kuat untuk mendapatkan perlakuan yang hormat sebagai manusia. Keinginan ini

mencerminkan dorongan batin manusia untuk diakui dan dihargai dalam interaksi sosial.

Pentingnya penghargaan terhadap manusia menunjukkan bahwa pengakuan sebagai *human being* memiliki dampak signifikan pada kesejahteraan psikologis dan interaksi sosial individu. Davis (dalam Adawiyah, 2015:13) menjelaskan bahwa harga diri atau martabat manusia merupakan etika utama dalam *human relations*. Ketika seseorang merasa diakui, hal tersebut memberikan dorongan motivasi untuk berkontribusi dan berpartisipasi aktif dalam lingkungan sosial atau organisasi.

Human relations yang harmonis dapat terwujud ketika terdapat sikap saling menghargai di antara pegawai atau pegawai dan pimpinan. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih berdedikasi, loyal, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Mereka tidak hanya memandang pekerjaan sebagai kewajiban, tetapi sebagai peluang untuk berkembang dan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

3. Perbedaan Individu

Setiap individu memiliki perbedaan yang mencakup beragam aspek seperti latar belakang, pengalaman hidup, kepercayaan, dan kemampuan. Davis (dalam Adawiyah, 2015) menjelaskan bahwa falsafah *human relations* mengakui keberagaman individu sebagai dasar utama. Falsafah ini tumbuh dari pemahaman dan pandangan manusia terhadap keberagaman yang ada di dalam masyarakat. Keberagaman ini tidak hanya dianggap sebagai hambatan atau tantangan, melainkan sebagai aset berharga yang dapat memperkaya interaksi antar individu.

Setiap anggota tim memiliki karakteristik positif dan negatifnya sendiri, dan pengakuan terhadap hal tersebut membentuk dasar yang penting untuk membangun hubungan yang baik dalam kegiatan *human relations*. Menurut Effendy (dalam Tane, 2015) menjelaskan hubungan interpersonal yang efektif terwujud ketika individu-individu tersebut mampu saling menghargai, bersikap positif, dan menerima satu sama lain tanpa menilai atau keberatan yang berlebihan. Sikap saling menghargai di lingkungan kerja menjadi elemen penting yang membantu menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif

Mengakui dan memahami perbedaan individu, menjadikan kegiatan human relations menjadi lebih inklusif dan responsif terhadap dinamika masyarakat. Setiap perbedaan membentuk landasan bagi pertukaran ide, nilai, dan pandangan yang beragam, sehingga pada akhirnya dapat menciptakan lingkungan sosial yang lebih dinamis dan kreatif. Kesadaran terhadap perbedaan individu juga menjadi pijakan untuk membangun hubungan yang lebih berempati, menghargai, dan bersifat saling menguntungkan.

1.6.2 Landasan Konseptual

1. Human Relations

Human Relations adalah bentuk komunikasi persuasif di antara individu-individu yang berada dalam struktur formal dengan suatu tujuan. Effendy (2009:49) dalam bukunya menjelaskan arti *human relations* secara luas merupakan bentuk komunikasi persuasif yang terjadi antar individu secara langsung dalam berbagai konteks dan di seluruh aspek kehidupan. Tujuan utamanya adalah menciptakan kebahagiaan dan kepuasan bagi kedua belah pihak yang terlibat.

Human relations bukanlah keadaan yang bersifat pasif, sebaliknya, ini merupakan suatu aktivitas yang berfokus pada tindakan atau "action oriented". Proses ini melibatkan penyatuan individu ke dalam situasi kerja yang memotivasi mereka untuk bekerja sama dengan kepuasan, termasuk kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial.

Pendekatan *human relations* dalam komunikasi organisasi, perusahaan mencoba untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung serta memahami kebutuhan psikologis individu. Fisher (1978:223) dalam bukunya menjelaskan bahwa *human relations* dalam komunikasi organisasi menggunakan perspektif psikologi untuk menjelaskan perilaku pegawai dalam setting organisasi.

Perusahaan dengan memperhatikan hal tersebut, dapat menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif, dimana kebutuhan psikologis karyawan diakui dan dipenuhi. Ini menciptakan atmosfer yang mendukung pertumbuhan, motivasi, dan kepuasan di antara anggota tim atau individu di dalam organisasi.

2. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari diri seseorang baik disadari ataupun tidak. Michael J. Jucius (dalam Adawiyah, 2015:37) menjelaskan bahwa motivasi adalah tindakan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk melakukan suatu tindakan yang diinginkan. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk kebutuhan pribadi, ambisi, rasa tanggung jawab, atau penghargaan eksternal.

Motivasi timbul karena adanya kebutuhan yang ingin dipenuhi. Ruliana, (2014:114) dalam bukunya menjelaskan bahwa sebagai bagian dari fungsi

manajemen, motivasi bertujuan untuk mendorong karyawan atau anggota tim untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi. Motivasi dalam manajemen sumber daya manusia berperan sebagai pendorong utama perilaku individu, membentuk budaya kerja, dan memastikan pencapaian tujuan organisasi melalui keterlibatan dan kinerja optimal karyawan.

Veithzal Rivai (dalam Adawiyah, 2015) menjelaskan bahwa model-model motivasi diantaranya Model tradisional, Model *human relations*, dan juga Model sumber daya manusia. Pada model *human relations*, model ini menganjurkan para manajer untuk bisa memotivasi para karyawan dengan mengakui kebutuhan sosial sehingga membuat karyawan merasa penting dan berguna, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

3. Karyawan

Karyawan merupakan orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga yang kemudian digaji. Menurut Hasibuan dalam (Binus, 2020) menjelaskan bahwa karyawan merupakan orang penjual jasa “pikiran atau tenaga” dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Karyawan memberikan kontribusi melalui pemikiran, keahlian, dan tenaga kerja mereka untuk mendukung operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Mereka mendapatkan kompensasi berupa gaji atau upah yang telah ditetapkan sebelumnya, mencerminkan nilai dari jasa yang mereka berikan.

Karyawan merupakan aset berharga bagi keberhasilan suatu perusahaan. Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa karyawan membawa kontribusi yang tidak ternilai dengan menghadirkan akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan,

perasaan, dan kreativitas yang menjadi pondasi keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan.

Karyawan tidak hanya menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, tetapi juga membentuk budaya organisasi dan memainkan peran kunci dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Pengakuan akan keberagaman akal, bakat, dan kreativitas karyawan menjadi landasan utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, motivasi, dan kepuasan karyawan.

4. PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 (Eks PTPN VIII)

PT Perkebunan Nusantara I Regional, atau eks PTPN VIII, merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beroperasi di bawah naungan Holding Perkebunan. Perusahaan ini memiliki fokus utama dalam pengelolaan, pengolahan, dan pemasaran hasil komoditi perkebunan, termasuk kelapa sawit, teh, dan berbagai tanaman lainnya.

Sebagai Badan Usaha Milik Negara, PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 (Eks PTPN VIII) memiliki peran strategis dalam sektor perkebunan di Indonesia. Aktivitas perusahaan mencakup seluruh rangkaian proses, mulai dari pengelolaan perkebunan hingga pemasaran produk-produknya. Komoditi utama seperti kelapa sawit dan teh menjadi fokus utama dalam operasional PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 (Eks PTPN VIII).

1.7 Langkah- langkah Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam melaksanakan pengambilan data bertempat di PT. Perkebunan Nusantara VIII yang sekarang berubah nama menjadi PT Perkebunan

Nusantara I Regional 2 merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara di bawah Holding Perkebunan. Kantor pusat PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) berlokasi di Jl. Sindangsirna No. 4 Bandung, Jawa Barat. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada ketersediaan informasi dan data yang diperlukan untuk mengkaji permasalahan yang menjadi fokus penelitian.

1.7.2 Paradigma dan Pendekatan

Penelitian ini menggunakan paradigma konstruktivistik dengan pendekatan kualitatif. Kerangka paradigma ini, dinyatakan bahwa individu secara konsisten berupaya untuk memahami dunia di mana mereka tinggal dan bekerja.

Proses ini melibatkan pengembangan makna subjektif dari pengalaman, yang kemudian diarahkan pada suatu subjek khusus. Creswell (2016:11) menjelaskan dalam bukunya bahwa perlu bagi para peneliti untuk mengakui dan secara rendah hati, menyadari bahwa cara mereka menafsirkan selalu dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, budaya, dan sejarah mereka. Dalam paradigma konstruktivistik, perhatian utama peneliti adalah memberikan makna atau menafsirkan sudut pandang yang dimiliki oleh orang lain terhadap dunia.

Penelitian tidak dapat dilakukan secara objektif mutlak, melainkan dipengaruhi oleh sudut pandang dan pengalaman individu peneliti. Kesadaran akan pengaruh ini menjadi landasan untuk menghargai keberagaman interpretasi dan makna dalam suatu konteks penelitian. Ardianto (2010) dalam bukunya menjelaskan bahwa dalam konstruktivistik memiliki konsep bahwa pengetahuan tidak dapat lepas dari subjek yang sedang dipelajari, serta pengetahuan yang dimiliki merupakan hasil dari konstruksi atau bentuk individu itu sendiri.

Pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang tidak hanya dipahami sebagai suatu entitas statis, tetapi lebih sebagai produk dari interaksi, interpretasi, dan pengalaman personal yang membentuk pemahaman unik setiap individu terhadap dunia sekitarnya. Paradigma konstruktivistik ini menegaskan peran aktif individu dalam proses konstruksi pengetahuan, menyoroti subjektivitas dan keragaman dalam interpretasi serta pemahaman terhadap realitas.

1.7.3 Metode Penelitian

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk menerangkan fenomena sosial atau suatu peristiwa. Satori & Komariah (2017:22) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif kualitatif merupakan suatu metode penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena atau peristiwa tertentu secara mendalam.

Pendekatan ini berfokus pada pemahaman konteks, makna, dan karakteristik suatu objek atau fenomena, tanpa menggunakan data numerik. Metode ini digunakan ketika penelitian bertujuan untuk mengungkapkan aspek-aspek kualitatif dari suatu subjek, seperti perilaku manusia, budaya, proses sosial, atau pengalaman individu.

Metode penelitian deskriptif kualitatif yang diterapkan dalam studi ini bertujuan untuk memberikan gambaran mendalam tentang kegiatan Human Relations yang dilakukan oleh PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 (Eks PTPN VIII). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan menggambarkan fenomena tersebut melalui pengumpulan data yang bersifat

deskriptif dan kualitatif, dengan menggunakan teknik observasi dan wawancara sebagai alat utama.

1.7.4 Jenis Data dan Sumber Data

Peneliti merumuskan dan menetapkan jenis data dan sumber data yang akan menjadi dasar penelitian

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif menghasilkan informasi dalam bentuk deskripsi, kata-kata, dan narasi, yang memungkinkan peneliti untuk memahami konteks, makna, dan kompleksitas suatu fenomena. Jenis data yang digunakan adalah data deskriptif dengan menggunakan teknik observasi dan wawancara.

2. Sumber Data

Data dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata dan tindakan. Arikunto (2010:172) dalam bukunya menjelaskan konsep sumber data merujuk pada subjek atau asal-usul di mana data diperoleh dalam sebuah penelitian. Dalam situasi penelitian, variasi sumber data tergantung pada metode penelitian yang diterapkan serta tujuan dari penelitian itu sendiri.

a) Sumber Data Primer

Sumber primer merupakan sumber utama yang memiliki hubungan langsung dengan fenomena atau kejadian yang sedang diteliti. Sugiyono (2017:225) dalam bukunya menjelaskan bahwa sumber primer adalah jenis sumber data yang secara langsung menyediakan informasi atau data kepada pengumpul data.

Sumber data primer yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan observasi dengan melibatkan peneliti dalam pengamatan terhadap kegiatan *Human relations* di PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) dan juga melakukan wawancara mendalam bersama karyawan, SDM atau pihak terkait lainnya di PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII). Wawancara tersebut dirancang untuk menggali pengalaman, pandangan maupun pemahaman terkait *human relations*.

b) Sumber Data Sekunder

Sumber sekunder adalah jenis sumber data yang tidak secara langsung terlibat dalam proses pengumpulan data oleh peneliti. Sugiyono (2017:225) dalam bukunya menjelaskan bahwa data dari sumber ini diperoleh melalui pihak ketiga atau melalui penggunaan dokumen yang telah ada sebelumnya.

Sumber data sekunder yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan mengkaji dokumen internal perusahaan seperti kebijakan sumber daya manusia, laporan tahunan ataupun evaluasi kerja sebelumnya, yang dapat dijadikan sebagai sumber data sekunder.

1.7.5 Penentuan Informan

Informan berperan sebagai subjek penelitian yang memberikan pengetahuan, pengalaman, dan pandangan mereka terkait fenomena atau permasalahan yang menjadi fokus penelitian. Sugiyono (2017) dalam bukunya menjelaskan bahwa penentuan informan dalam penelitian kualitatif dilakukan secara *purposive*, maksudnya adalah informan dipilih berdasarkan kriteria tertentu dan selaras dengan tujuan penelitian. Teknik ini dapat memberikan fleksibilitas kepada peneliti dalam memilih informan yang dianggap paling relevan.

Penentuan informan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan mempertimbangkan kriteria tertentu diantaranya:

- 1) Informan dipilih berdasarkan pengalaman kerja mereka di PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII). Kriteria ini dapat mencakup lamanya masa kerja, posisi atau jabatan yang pernah diemban, serta tingkat keterlibatan informan dalam kegiatan *human relations* di perusahaan.
- 2) Informan memiliki pemahaman mendalam mengenai aktivitas internal *human relations* yang mencakup tentang kebijakan prosedur dan praktik-praktik kehumasan di PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII).
- 3) Informan yang aktif terlibat dalam program-program pelatihan atau pengembangan karyawan PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) di bidang *human relations*.

1.7.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah proses mengamati dari awal penelitian dimulai hingga selesai. Mills (dalam Adhandayani, 2020) menyatakan bahwa Observasi tidak hanya terbatas pada mencatat perilaku yang ditunjukkan oleh subjek penelitian, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk memprediksi latar belakang atau penyebab dari perilaku tersebut. Proses observasi tidak hanya terbatas pada apa yang tampak secara langsung, tetapi juga melibatkan interpretasi yang lebih mendalam terhadap konteks dan kondisi yang mempengaruhi perilaku subjek.

Observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan observasi non-partisipan, dimana peneliti menjadi pengamat yang tidak terlibat langsung dalam

kegiatan tersebut. Hasanah (2016) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa Observasi non-partisipan adalah metode observasi di mana pengamat tidak ambil bagian aktif dalam kehidupan subjek yang diamati (observee).

Observasi ini akan membantu dalam memperoleh pemahaman langsung tentang implementasi kegiatan *human relations* di perusahaan. Pendekatan non-partisipan ini bertujuan untuk mempertahankan objektivitas pengamatan dengan menghindari campur tangan atau pengaruh dari pihak pengamat. Hal ini memungkinkan observasi yang lebih netral dan obyektif terhadap perilaku dan situasi yang diamati.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dua orang atau lebih dengan tujuan untuk mengumpulkan data dan informasi. Herdiansyah (dalam Adhandayani, 2020) dalam bukunya menjelaskan bahwa wawancara sebagai suatu bentuk interaksi di mana terjadi pertukaran atau berbagi aturan, tanggung jawab, perasaan, kepercayaan, motif, dan informasi. Wawancara merupakan suatu bentuk dialog yang kompleks dan dinamis di mana pihak-pihak terlibat saling berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu.

Wawancara melibatkan interaksi komunikatif dua arah antara kedua belah pihak, di mana terdapat tujuan yang ingin dicapai melalui pertukaran informasi dan dialog. Pendekatan ini memungkinkan pihak yang melakukan wawancara untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang perspektif, pengalaman, dan pandangan subjek penelitian.

Penelitian ini melakukan wawancara mendalam dengan karyawan, manajer humas, atau pihak terkait lainnya di PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 (Eks PTPN VIII) yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Wawancara mendalam memberikan kesempatan bagi informan untuk berbicara secara rinci tentang pengalaman pribadi mereka, perspektif mereka terhadap kegiatan internal *human relations* di tempat kerja, dan pemahaman mereka terhadap konsep *human relations*. Proses wawancara mendalam mungkin melibatkan pertanyaan terbuka yang dirancang untuk mendorong informan untuk berbagi pengalaman dan pandangan mereka secara bebas.

1.7.7 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Teknik ini melibatkan serangkaian kegiatan untuk mengumpulkan data yang mencerminkan keadaan yang sebenarnya tanpa adanya kondisi tertentu, dengan tujuan menekankan makna yang terkandung dalam data tersebut.

Setelah data yang diperlukan terkumpul dan diklasifikasikan, peneliti kemudian menganalisis berdasarkan semua objek yang diteliti dan menafsirkan fenomena yang ada sehingga dapat memberikan gambaran tentang masalah yang sedang diteliti. Pengklasifikasian dalam teknik analisis data memiliki tujuan utama untuk menyederhanakan proses analisis masalah bagi peneliti. Pembagian data menjadi kategori-kategori atau kelas yang lebih terorganisir, dapat membantu peneliti dalam mengelompokkan informasi yang relevan dan saling terkait secara sistematis.

1. Reduksi data

Reduksi data merupakan proses untuk meringkas dan menyaring informasi, dengan fokus pada hal-hal yang penting, mengidentifikasi tema dan pola, serta menghilangkan elemen yang tidak relevan atau tidak perlu. Tujuannya adalah untuk menghasilkan data yang lebih ringkas namun memberikan gambaran yang jelas.

Reduksi data dilakukan dengan membuat ringkasan data, mengelompokan data, dan memfokuskan temuan pada informasi yang berkaitan dengan kegiatan *human relations* PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII). Mengurangi kompleksitas data menjadikan peneliti dapat fokus pada inti dari informasi yang dikumpulkan, memfasilitasi analisis yang lebih efisien, dan mengarah pada temuan yang lebih signifikan dalam penelitian.

2. Penyajian data

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menampilkan data. Menggunakan penampikan data, informasi yang telah direduksi dapat disajikan secara visual atau dalam format yang mudah dibaca dan dipahami. Pada tahap ini, peneliti mengorganisir dan menyajikan informasi yang telah dikumpulkan secara sistematis. Data dapat disajikan dalam berbagai bentuk, seperti narasi singkat, diagram, atau tabel, untuk memberikan gambaran yang jelas dan terstruktur.

Melalui penyajian data yang tepat, peneliti dan pembaca dapat dengan mudah memahami informasi yang disampaikan dan menggunakan pemahaman tersebut sebagai dasar untuk merencanakan langkah selanjutnya dalam penelitian atau tindakan selanjutnya yang perlu diambil.

3. Penarikan kesimpulan

Kesimpulan merupakan inti dari pembahasan suatu penelitian yang akhirnya menegaskan pendapat akhir berdasarkan uraian data yang tersaji pada bagian sebelumnya. Kesimpulan tidak hanya merangkum hasil penelitian, tetapi juga memberikan interpretasi terhadap temuan-temuan tersebut dan mengaitkannya dengan tujuan penelitian awal. Selain itu, kesimpulan juga dapat berisi implikasi praktis dari hasil penelitian dan saran-saran untuk penelitian lanjutan.

