

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Dewasa ini upaya pengembangan kapasitas merupakan bagian yang penting di dalam berbagai aspek kehidupan. Dalam kehidupan sehari-hari pengembangan kapasitas dilaksanakan dengan pendidikan baik secara formal maupun informal. Didalam pemerintahan dilakukan melalui pelatihan-pelatihan sumber daya manusia dan pengembangan sistem manajerial.

Pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) memiliki arti sangat penting dan sangat berpengaruh terhadap pencapaian visi dan misi dari suatu lembaga juga dalam merespon tantangan masa depan bagi pegawai dikalangan organisasi atau pemerintahan.

Seperti halnya instansi pemerintahan lain, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) juga berusaha untuk menjalin hubungan yang baik dengan atasan dan bawahan serta seluruh karyawan yang ada, maka dibutuhkan pembinaan hubungan yang harmonis dan dinamis pula agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Komponen sumber daya manusia yang handal dan berkualitas serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap sebuah perusahaan merupakan hal yang diharapkan dan dicari perusahaan dalam mewujudkan tujuan dan harapan perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan.

Untuk itu pembinaan hubungan masyarakat internal (*employee relations*) sangatlah penting agar program-program yang disampaikan kepada karyawan dapat berhasil dan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Begitu juga setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam berbagai bentuk, salah satunya peningkatan kinerja.

Melalui kegiatan *employee relations* yang merupakan program *internal relations* dan kekuatan mengelola sumber daya manusia yang baik dan handal, kegiatan *employee relations* otomatis akan sangat berpengaruh dan menimbulkan hasil yang positif, yaitu pegawai akan merasa dihargai dan diperhatikan oleh

pihak pimpinan, sehingga dapat meningkatkan 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.

Keberadaan unit Humas disebuah instansi milik pemerintah merupakan suatu keharusan secara fungsional dan operasional dalam upaya menyebarluaskan atau mempublikasikan tentang suatu kegiatan atau aktivitas instansi bersangkutan yang ditujukan baik untuk hubungan masyarakat ke dalam, maupun untuk hubungan masyarakat luar. Pejabat Humas harus dapat menguasai dinamika masyarakat sekaligus memahami simbol dan kesan yang dapat ditimbulkannya.

Humas menata sistem sekaligus menata lini tempurnya secara terstruktur dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi, seperti menghadapi media, komunitas, dan masyarakat luas. Dalam hubungannya dengan pemerintah, Humas mengurus representasi pemerintah dengan parlemen, sebagai conflict-mediation, atau mengurus hubungan antara instansi dengan perwakilan Negara asing dan organisasi-organisasi Internasional. Humas tidak bertugas untuk menjadi pajangan, tapi juga dituntut untuk mengerti tingkah laku dan memperhatikan media, pegawai dan kelompok lain yang juga merupakan bagian dari deskripsi kerjanya. Pegawai merupakan salah satu *stakeholder internal* humas.

Pegawai memiliki hak yang cukup besar terhadap kemajuan instansi pemerintah. Oleh karena itu, keberadaan pegawai di dalam instansi pemerintahan ataupun perusahaan harus selalu termotivasi agar dapat menjalankan tugasnya dengan sangat baik. Pegawai perlu dihargai, butuh motivasi agar dapat mencapai peningkatan kinerja yang sangat maksimal. Selain itu, instansi pemerintah pun memerlukan hasil kinerja yang baik dari para pegawainya agar visi dan misi dari instansi pemerintah yakni BPSDM Hukum dan HAM dalam memberikan hasil kerja yang baik dan berkualitas terhadap calon-calon pegawai Kementerian Hukum dan HAM dapat terwujud.

Melihat hal tersebut, sangat penting bagi praktisi humas untuk dapat menciptakan, membina, menjalin, meningkatkan motivasi kinerja karyawan hingga mempertahankan hubungan baik dengan seluruh pegawai yang bekerja di

BPSDM Hukum dan HAM. Komunikasi yang baik diperlukan untuk menjaga hubungan yang baik dan harmonis antara karyawan dengan karyawan atau pimpinan dari BPSDM Hukum dan HAM. Dalam beraktivitas, komunikasi selalu memelihara peningkatan motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan feedback yang tepat pada perubahan perilaku yang direfleksikan dalam kenaikan motivasi. *Public relations* atau humas yang memiliki arti penting dalam sebuah organisasi yaitu sebagai sumber informasi yang menjembatani antara kepentingan instansi atau organisasi dengan publiknya. Baik publik internal maupun publik eksternal. Kegiatan humas yang biasanya dilakukan adalah *stakeholder relations*, *employee relations*, *community relations*, *customer relations*, dan *media relations* atau *press relations*. Untuk membina hubungan publik internal (*employee relations*) sangatlah penting agar program-program yang disampaikan kepada karyawan dapat dipahami dengan baik dan apa yang menjadi tujuan-tujuan utama BPSDM Hukum dan HAM dapat tercapai dengan baik.

Public relations atau humas mencakup berbagai hubungan yang semuanya bertujuan untuk menciptakan hubungan yang harmonis baik dalam upaya membina hubungan internal maupun eksternal. humas juga berfungsi menumbuhkan hubungan baik antara segenap komponen pada lembaga dalam rangka memberikan pengertian kepada seluruh pegawai, menumbuhkan motivasi dan partisipasi. Karena dengan adanya hubungan baik yang ada, maka pegawai akan merasa nyaman dan tenang dalam menjalankan tugasnya. Dan menganggap bahwa tempat kerja dimana pegawai bekerja sebagai rumah keduanya, yang akan berdampak pada loyalitas dan kinerja pegawai. Seperti yang sudah dibahas sebelumnya, salah satu kegiatan humas yang sering dilakukan adalah kegiatan *employee relations*. Namun di dalam BPSDM Hukum dan HAM yang menjalankan kegiatan *employee relations* dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut adalah bagian kepegawaian. Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian di BPSDM Hukum dan HAM, mengenai kegiatan *employee relations* dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kinerja yang ingin ditingkatkan oleh BPSDM Hukum dan HAM disini adalah kinerja pegawai yang mampu membentuk para calon pegawai Kementerian Hukum dan HAM yang berkualitas dan mampu membuat wacana ataupun terobosan-terobosan baru bagi kegiatan yang akan dilaksanakan kedepannya, agar Kementerian Hukum dan HAM dapat mencapai apa yang menjadi visi dan misi organisasi.

Berdasarkan hal tersebut maka perlu diadakan suatu penelitian dan evaluasi terhadap kegiatan *employee relations* sebagai penilaian terakhir, sehingga dapat memberikan berbagai solusi untuk setiap permasalahan yang ada, dan lebih meningkatkan jalannya kinerja pegawai BPSDM Hukum dan HAM serta sebagai pendukung jalannya kegiatan *employee relations* sehingga tercapainya visi, misi dan tujuan dari perusahaan. Dalam penelitian sebelumnya, menurut Jurnal Elton Mayo dibantu Fritz Roethlisberger melakukan studi yang dikenal dengan studi Hawthorne (the Hawthorne Studies), atau sering disebut Efek Hawthorne (The Hawthorne Effect) yang menyatakan dua kesimpulan dari hasil kegiatan *employee relations* tersebut, yaitu: 1). Perhatian terhadap orang-orang boleh jadi mengubah sikap dan perilaku mereka. 2). Moral dan produktivitas dapat meningkat apabila para pegawai mempunyai kesempatan untuk berinteraksi satu sama lainnya.

Dari hasil penelitian tersebut, dapat kita lihat bahwasanya kegiatan *employee relations* ini dapat meningkatkan kinerja pegawai di BPSDM Hukum dan HAM. Dan mengenai alasan kenapa BPSDM Hukum dan HAM memberikan tugas kepada bagian kepegawaian untuk menjalankan kegiatan *employee relations* tersebut adalah karena memang menjalin dan menjaga hubungan baik antar para pegawai yang ada di BPSDM Hukum dan HAM adalah salah satu tugas dan fungsi dari bagian kepegawaian.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimanakah *employee relations* humas BPSDM Hukum dan HAM dalam meningkatkan kinerja pegawai ?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut : “Mengetahui *employee relations* humas BPSDM Hukum dan HAM dalam meningkatkan kinerja pegawai.”

I.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

- a) Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan bidang studi komunikasi, khususnya komunikasi internal organisasi.
- b) Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya studi ilmu komunikasi, khususnya peran *public relations*.

2. Manfaat Praktis

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada BPSDM Hukum dan HAM dalam menjalankan fungsi dari *public relations* secara efektif dan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan akademik bagi para mahasiswa UPN “Veteran”, khususnya pada mahasiswa FISIP.

I.5 Sistematika Penulisan

Penelitian disusun secara sistematis mengikuti struktur yang telah ada dengan dibagi menjadi lima bab, antara lain:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II KERANGKA TEORI

Bab ini menguraikan kajian pustaka yang relevan sesuai kasus yang diangkat sebagai bahan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan berbagai hal mengenai metodologi penelitian, antara lain: pendekatan penelitian, jenis penelitian, dll.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang penguraian secara umum dan mendalam mengenai objek penelitian, hasil penelitian beserta analisisnya dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan mengenai kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian dan pembahasannya. Saran yang menyatakan rekomendasi tentang permasalahan penelitian sehingga dapat dijadikan bahan acuan bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Memuat referensi yang peneliti gunakan untuk melengkapi pengumpulan data-data dalam proses pengerjaan penelitian.

LAMPIRAN