

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pada seluruh organisasi, baik organisasi yang bersifat profit atau non profit, yang berasal dari pemerintah atau pun milik swasta, tentu memiliki tujuan-tujuan yang ingin dicapai yang tertuang melalui visi dan misi dari organisasi. Visi dan misi yang disusun dan terstruktur secara baik yang selalu menjadi pedoman organisasi, merupakan suatu cita-cita dan harapan bagi suatu organisasi. Dalam suatu bentuk upaya untuk mencapai dan meraih suatu tujuan tersebut, dibutuhkan langkah-langkah konkret dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan kesatuan dan keselarasan yang kuat di dalam setiap elemen organisasi untuk bersatu padu mencapai tujuan organisasi. Salah satu cara untuk memadukan kekuatan tersebut ialah dengan menyatukan setiap elemen di dalam organisasi. Adapun salah satu elemen dari organisasi yang sangat fundamental dan menjadi fokus di dalam suatu organisasi adalah pegawai yang berada pada suatu organisasi.

Pegawai merupakan salah satu komponen dan menjadi bagian dari organisasi yang dapat menentukan nasib masa depan suatu organisasi. Pegawai dapat dikatakan sebagai suatu komponen yang sangat fundamental, yang dapat menentukan keberhasilan atau pun kegagalan bagi suatu organisasi, dalam upaya untuk pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pegawai akan membantu organisasi dalam pencapaian tujuan sesuai fungsi dan peran dalam suatu organisasi. Tanpa adanya bentuk dukungan yang baik dari pihak para pegawai, maka akan mempengaruhi operasionalisasi dan eksistensi suatu organisasi secara fungsional dan pencapaian arah tujuan.

Dalam rutinitas aktifitas kerja, pegawai akan dapat bertugas dan berkerja dalam menjalankan tugas sesuai fungsi dan peran dengan baik, apabila dalam organisasinya terdapat bentuk komunikasi yang baik pula dan pola hubungan yang harmonis antara pihak organisasi (perusahaan atau instansi) kepada seluruh pihak pegawai. Dari sudut pandang perspektif komunikasi/humas, hubungan pegawai (*employee relations*) merupakan salah satu komponen penting dan aspek yang harus diperhatikan dalam aktivitas kehumasan untuk publik internal organisasi.

Adapun bentuk kegiatan *employee relations* itu diimplementasikan seperti penempatan dan pemindahan pegawai, penerimaan pegawai baru, mengadakan forum pertemuan pegawai, kenaikan pangkat bagi pegawai, pendidikan dan pelatihan pegawai, dan menyelenggarakan kegiatan diluar pekerjaan yang dapat membina hubungan yang harmonis di dalam lingkungan publik internal organisasi, dan lain sebagainya. Semua hal tersebut semata-mata bertujuan dalam upaya untuk membina hubungan dan komunikasi harmonis di dalam organisasi, sebagai wujud bentuk kepedulian organisasi kepada seluruh anggotanya, dan sangat berdampak terhadap peningkatan motivasi dan kinerja bagi pegawai yang berkerja di dalam organisasi dari adanya iklim komunikasi yang baik.

Komunikasi dalam organisasi memiliki kompleksitas yang tinggi dan menjadi suatu tantangan yang tidak dapat dikatakan mudah, hal tersebut tersebut terinterpretasikan melalui proses penyampaian dan penerimaan informasi dalam suatu organisasi. Dalam komunikasi organisasi, arus informasi dan komunikasi merupakan suatu proses yang rumit dan sangat kompleks karena melibatkan seluruh bagian dari dalam suatu organisasi. Hubungan dan komunikasi yang berjalan dengan baik, akan berdampak pada arus informasi yang lancar baik dari pihak atasan kepada bawahan/pegawai atau pun sebaliknya, maupun komunikasi dan hubungan antar pegawai.

Bentuk pola interaksi yang terbentuk secara baik akan dapat menjalin suatu hubungan yang harmonis. Tujuan dari adanya hubungan

harmonis, hal tersebut akan menumbuhkan suatu kenyamanan bagi pegawai dalam keberadaannya di dalam suatu organisasi. Keberadaan suatu bentuk komunikasi dan hubungan dalam organisasi menjadi aspek yang sangat fundamental. Suatu organisasi mustahil akan berjalan tanpa adanya komunikasi yang interaktif di dalamnya. Apabila tidak ada komunikasi, maka koordinasi kerja dan kerjasama tidak mungkin terlaksana. Hal tersebut akan menimbulkan suatu ketidak sinkronisasian antara pihak organisasi dengan seluruh anggota organisasi.

Humas atau *Public Relations* memiliki arti penting dalam sebuah organisasi yaitu sebagai sumber dan mediator atau jembatan komunikasi antara organisasi dan publik. Kehumasan merupakan suatu profesi yang menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi, dimana dalam menumbuhkan hubungan baik antara segenap komponen, memberikan pengertian, menumbuhkan motivasi dan partisipasi. Adapun beberapa macam bentuk hubungan dalam kehumasan untuk membina hubungan dengan publik internal dan eksternal, yakni *employee relations*, *stakeholder relations*, *community relations*, *customer relations*, dan juga *press relations* atau *media relations*.

Dalam kaitannya dengan kegiatan kehumasan, yang paling penting adalah tentang bagaimana merancang sistem komunikasi yang mampu menyampaikan pesan secara internal, sehingga dapat dipahami dan diterima oleh para pegawai sebagai publik internal organisasi dengan sistem komunikasi yang bersifat internal. Sehingga ada beberapa bentuk komunikasi internal yang dapat dibagi menjadi beberapa bentuk, diantaranya komunikasi kebawah yaitu dari pihak atasan kepada bawahan, komunikasi keatas yaitu komunikasi yang berlangsung dari bawahan kepada atasan, dan komunikasi sejajar, yaitu komunikasi antar sesama pegawai. Hal tersebut merupakan proses-proses komunikasi yang bersifat formal berdasarkan pada tingkatan di dalam struktur organisasi.

Peran humas dalam membangun hubungan baik dengan publik internal organisasi menjadi hal yang sangat penting dan mendasar. Humas harus berperan aktif dalam menjembatani dan menjadi media dalam

membangun komunikasi dan hubungan baik antara organisasi dengan publiknya terkhusus publik internal yang sangat fundamental bagi organisasi. Salah satu bentuk kegiatan dalam kehumasan yang mengatur hubungan antara organisasi dengan publik internal organisasi yakni melalui kegiatan *employee relations*.

Kegiatan *employee relations* dilakukan dan diselenggarakan dalam upaya untuk dapat menciptakan komunikasi dua arah yang baik antara pihak atasan kepada bawahan (pegawai), membangun hubungan yang harmonis, dan membina kerja sama sama dalam ruang lingkup kerja yang kondusif. Maka, jika suatu hubungan dan komunikasi yang baik sudah terjalin, akan sangat berdampak kepada peningkatan motivasi dan kinerja dari para pegawai yang berada di dalam suatu organisasi. dengan kata lain, *employee relations* memiliki tujuan dan fungsi utama untuk mencapai rasa saling pengertian (*mutual understanding*), meningkatkan kerjasama (*relationship*), keahlian (*skill*), dan motivasi (*motivation*).

Aktivitas kegiatan *employee relations* yang berlangsung dalam suatu organisasi akan berdampak langsung dan memiliki efek yang sangat besar terhadap iklim komunikasi dalam suatu organisasi. Iklim komunikasi yang didalamnya terkandung komunikasi yang berjalan merupakan suatu hasil dari persepsi dan asumsi pegawai terhadap kegiatan komunikasi yang berlangsung di dalam suatu organisasi. Maka, jika pegawai mempersepsikan dan mengasumsikan bahwa aktifitas kegiatan *employee relations* yang diselenggarakan tidak menciptakan kondisi dan iklim komunikasi yang baik, maka akan memberikan dampak negatif bagi organisasi dalam pencapaian tujuan. Hal ini disebabkan oleh asumsi pegawai yang diinterpretasikan melalui perilaku dan partisipasi pegawai dalam berkerja dan bertugas. Namun jika kegiatan *employee relations* diasumsikan menjadi kegiatan yang dapat menciptakan suasana dan iklim komunikasi yang baik dan kondusif, maka dampaknya akan sebaliknya.

Melalui kegiatan *employee relations*, memiliki tujuan untuk menciptakan suatu iklim komunikasi yang dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan iklim komunikasi yang

kondusif yang diinterpretasikan dengan hubungan yang harmonis dan komunikasi yang berjalan baik pada publik internal organisasi, merupakan dampak yang diharapkan muncul dari adanya aktivitas kegiatan *employee relations*. Iklim komunikasi yang baik dan kondusif, akan secara langsung berdampak pada munculnya hubungan yang harmonis di dalam ruang lingkup kerja, yang secara langsung akan dapat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Berdasarkan pada realitas tersebut, setiap organisasi harus dapat melakukan dan mengimplementasikan dengan baik kegiatan *employee relations* bagi publik internal organisasi.

Di Indonesia, adapun salah satu instansi pemerintahan yang berwenang dan bertugas mengurus tata kelola kepemudaan dan olahraga berada di bawah wewenang Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia (Kemenpora R.I.). Kementerian yang beralamat di Jalan Gerbang Pemuda No.3 Senayan, Jakarta Pusat, DKI. Jakarta ini, menjadi salah satu instansi kementerian yang aktif dalam hal publikasi. Namun, menurut pemberitaan di beberapa media dan salah satunya melalui pemberitaan di laman *website* Viva.co.id pada tanggal 5 November 2015, mengemukakan bahwa Kemenpora R.I. menjadi kementerian yang berkinerja paling buruk. Hal itu berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) dimana Kemenpora R.I. berada di peringkat 74, dari 77 kementerian / lembaga yang akuntabilitasnya dievaluasi. Tetapi, jika dibandingkan dengan Kementerian lain, Kemenpora R.I. berada di urutan paling buncit. Hasil survey Kemenpan RB ini memang tak terlalu mengejutkan. Sebab Kemenpora R.I. ini menjadi sorotan publik dalam satu tahun belakangan terakhir, terutama publik penggemar sepak bola nasional.

Seperti halnya instansi pemerintahan lain, kegiatan kehumasan pada Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia (Kemenpora R.I.) dijalankan oleh bagian Humas. Bagian Humas di dalam Kemenpora R.I. bertanggung jawab dan memiliki tugas dalam menjadi media komunikasi antara instansi Kemenpora R.I. dengan publik internal dan

eksternal. Adapun kegiatan kehumasan yang dijalankan oleh bagian humas Kemenpora R.I. diantaranya seperti kegiatan dokumentasi dan publikasi mengenai kegiatan kementerian, mengelola kepustakaan instansi, mengelola media publikasi luar ruang instansi, mengelola pemanfaatan media cetak instansi seperti majalah; press release; dan leaflet, mengelola pemanfaatan media online terkhusus website instansi, menjalin mitra hubungan dengan instansi pemerintahan lain; perusahaan-perusahaan, komunitas; pers (wartawan media), dan lain sebagainya.

Humas Kemenpora R.I. berperan aktif dalam menjalankan kegiatan kehumasan untuk publik eksternal instansi. Namun untuk kegiatan kehumasan untuk publik internal instansi dijalankan oleh bagian Kepegawaian yang memiliki tugas khusus dalam mengelola dan mengurus segala hal yang berkaitan dengan kepegawaian. Seperti yang sudah dibahas sebelumnya, adapun salah satu kegiatan humas yang sering dilakukan di dalam internal organisasi adalah kegiatan *employee relations*. Dan di dalam Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia (Kemenpora R.I.) bagian kepegawaian berperan aktif dalam menjalankan kegiatan *employee relations* untuk publik internal instansi. Adapun bagian humas Kemenpora R.I. dalam kegiatan kehumasan publik internal instansi ini hanya berperan dalam dokumentasi dan publikasi.

Ada beberapa kegiatan *employee relations* yang dijalankan oleh kepegawaian di dalam ruang lingkup Kemenpora R.I. diantaranya Rapat Koordinasi, Outbound, serta Pendidikan dan Pelatihan (diklat). Adapun Salah satu kegiatan *employee relations* yang diselenggarakan oleh bagian kepegawaian yang dibantu oleh bagian humas Kemenpora R.I. di dalam instansi yakni melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan kepegawaian (diklat).

Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, peraturan tersebut berisi mengenai tuntutan nasional dan tantangan global untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan SDM aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara

dan pembangunan melalui pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil. Maka berdasarkan peraturan pemerintah tersebut, kegiatan kepegawaian dalam hal pengembangan SDM aparatur pun rutin diselenggarakan setiap tahun oleh bagian kepegawaian Kemenpora R.I. dan ditujukan kepada seluruh pegawai yang berasal dari perwakilan setiap unit yang berada pada ruang lingkup instansi Kemenpora R.I. Pada kegiatan tersebut, setiap pegawai yang mengikuti kegiatan akan dibimbing dan dilatih dalam upaya untuk meningkatkan kompetensi, keahlian, dan kemampuan (*soft skill*) dari para pegawai. Adapun salah satu kegiatan diklat tersebut dinamakan Pendidikan dan Pelatihan Kehumasan dan *Public Speaking*.

Berdasarkan pada Peraturan Menteri Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia Nomor: 193 tahun 2010, tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pemuda dan Olahraga, peraturan menteri tersebut berisi mengenai ketentuan Kemenpora R.I. dalam rangka optimalisasi pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Pemuda dan Olahraga, dipandang perlu untuk menyempurnakan organisasi dan tata kerja Kemenpora R.I. Maka dari itu, untuk melakukan penyempurnaan organisasi melalui peningkatan kualitas SDM khususnya dalam hal kehumasan menjadi fokus Kemenpora R.I. dalam memberikan pelayanan dan citra yang lebih baik. Kegiatan *employee relations* melalui Pendidikan dan Pelatihan (diklat) merupakan sarana yang potensif dalam membangun dan meningkatkan kemampuan SDM tersebut. Kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) dianggap merupakan salah satu kegiatan kepegawaian yang sangat efektif dan efisien dalam membentuk, mengembangkan, dan meningkatkan kemampuan serta keahlian dari seluruh pegawai yang berada di dalam Kemenpora R.I., disamping itu juga dapat membangun komunikasi dan hubungan harmonis di dalam instansi melalui interaksi dan pelatihan. Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Kehumasan dan *Public Speaking* yang diarahkan kepada seluruh pegawai dari seluruh unit yang berada di Kemenpora R.I. dilatih untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bagi pegawai khususnya Eselon III dan IV dalam hal kehumasan.

Adapun berdasarkan pada pentingnya *employee relations* dalam membina hubungan baik bagi publik internal suatu instansi, maka penulis tertarik dan perlu untuk melakukan penelitian yang mendalam dan intensif mengenai aktivitas kegiatan kehumasan untuk publik internal di dalam Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia (Kemenpora R.I). berkenaan dengan implementasi kegiatan *employee relations* untuk publik internal instansi melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat), yang diselenggarakan oleh bagian kepegawaian yang berkolaborasi dengan bagian humas dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Elton Mayo dibantu Fritz Roethlisberger dalam Pace & Faules (2006, hlm.60), 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 penelitian 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.

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kegiatan *employee relations* ini dapat merubah sikap dan perilaku bagi komunikasi yang menjadi sasaran komunikasi. Sehingga dengan adanya implementasi *employee relations* ini sangat berpotensi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kemenpora R.I. Dan adapun alasan mengenai tugas dalam menjalankan kegiatan kehumasan untuk publik internal sebagai implementasi dari *employee relations* di dalam Kemenpora R.I. dijalankan oleh bagian kepegawaian, hal tersebut dilandasi pada tugas bagian kepegawaian dalam menjalankan segala hal dan kegiatan yang berkaitan dengan kepegawaian, membina dan menjalin hubungan baik antar pegawai, mengatur keluar dan masuknya pegawai, dan memantau kinerja dari para pegawai.

Berikut di bawah ini daftar beberapa referensi jurnal penelitian yang menjadi acuan referensi penulisan bagi penulis.

No.	Nama	Judul	Penelitian Tentang	Perbedaan Dengan Penulis
1.	Nidya Fitri Rahayu	Aktifitas <i>Employee Relations</i> Dan Kepuasan Kerja (Studi Deskriptif Kualitatif tentang Aktifitas <i>Employee Relations</i> di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Surakarta Untuk Mencapai Kepuasan Kerja Karyawan)	<p>Penelitian ini tentang aktifitas <i>employee relations</i> di PT. PLN (Persero) area Pelayanan dan Jaringan Surakarta dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dan jenis penelitian deskriptif yang menggunakan metode purposive sampling, Penelitian ini berdasarkan pada teori motivasi dua faktor dari Herzberg. Dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa kegiatan <i>employee relations</i> yang diterapkan di PT. PLN (Persero) APJ Surakarta berdampak positif terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi kerja meningkat sehingga tercapai kepuasan kerja karyawan. Hubungan komunikasi di internal organisasi melalui kegiatan <i>employee relations</i> menghilangkan kesenjangan antar karyawan. Proses penyelenggaraan komunikasi dengan memanfaatkan fasilitas yang diberikan perusahaan sehingga mampu mendukung secara efektif terselenggaranya proses kegiatan kehumasan dan penerapan kegiatan <i>employee relations</i>.</p>	<p>Penelitian dari penulis ini mengenai <i>employee relations</i> di Kemenpora R.I. melalui program kegiatan diklat dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kualitas SDM aparatur. Memiliki kesamaan dalam memberikan motivasi kerja namun perbedaannya lebih kepada tujuan yang diharapkan yakni lebih mengarah kepada kinerja dari pegawai. Jika penelitian tersebut berdasarkan pada teori motivasi dua faktor dari Herzberg. Penulis mengacu pada Teori Hubungan Manusia yang disebut efek Howthorne dari Elton Mayo. Analisis penelitian menggunakan analisis RACE berdasarkan konsep <i>internal relations</i> dan <i>employee relations</i> yang dihubungkan dengan efek Howthorne untuk</p>

				mendesripsikan kegiatan <i>employee relations</i> di Kemenpora R.I. dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2.	Maria Vaskalina	Strategi <i>Employee Relations</i> PT. Jasa Marga (Persero) TBK. Cabang Surabaya Gempol Dalam Meningkatkan Komunikasi Karyawan	Penelitian ini tentang strategi <i>employee relations</i> pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK cabang Surabaya Gempol dalam meningkatkan komunikasi karyawan. Dengan menggunakan metode pendekatan penelitian kualitatif dengan metode studi kasus dan jenis penelitian deskriptif, dimana peneliti menemukan bahwa dalam melakukan strategi <i>employee relations</i> dilakukan dengan cara analisa sikap & prilaku, analisa kebijakan, penetapan staff yang efektif, pemberian penerangan pada karyawan, pemanfaatan media serta membangun hubungan dengan pimpinan. Kegiatan <i>employee relations</i> dalam penelitian ini mengacu kepada standar kategori kinerja dalam KPKU (Kinerja Penilaian Kinerja Unggul). PT. Jasa Marga (Persero) melakukan berbagai upaya berdasarkan hal tersebut, termasuk dalam hal <i>employee relations</i> . Perwujudan dari strategi <i>employee relations</i> dalam penelitian ini adalah melalui program-program, sarana-sarana komunikasi, dan hasil survey karyawan. Adapun secara keseluruhan	Penelitian penulis ini mengenai <i>employee relations</i> di Kemenpora R.I. melalui program kegiatan diklat dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kualitas SDM aparatur. Hampir sama dengan penelitian referensi jurnal dimana mengacu kepada standar kategori kinerja dalam KPKU (Kinerja Penilaian Kinerja Unggul), dalam penelitian penulis di Kemenpora R.I. mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 dan Peraturan Menpora R.I. Nomor 193 tahun 2010. Kemenpora R.I. melakukan beberapa upaya terkait peningkatan kualitas SDM dalam upaya untuk memenuhi tuntutan pelayanan yang lebih berkualitas.

			<p>strategi <i>employee relations</i> tersebut dilakukan oleh <i>Human Resources</i> dan <i>Senior Officer Public Relations</i> dan sekaligus peran aktif dari pihak top manajemen</p>	<p>Adapun dalam penelitian jurnal referensi lebih luas membahas mengenai strategi <i>employee relations</i> secara keseluruhan atas program-program kegiatan <i>employee relations</i> dalam meningkatkan komunikasi karyawan. Namun, dalam penelitian penulis lebih memfokuskan pada salah satu kegiatan yang mengarah khusus pada peningkatan kualitas SDM sebagai proses dalam meningkatkan kinerja pegawai. Adapun sedikit kesamaan pada pihak yang berperan aktif menjalankan kegiatan <i>employee relations</i> yaitu bagian <i>Human Resources</i> dan <i>Senior Officer Public Relations</i> atau bagian Kepegawaian dan bagian Humas di dalam Kemenpora R.I.</p>
--	--	--	--	---

3.	Erny Ermawaty	Evaluasi Kegiatan <i>Employee Relations</i> Dalam Upaya Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan Inna Garuda Yogyakarta (Studi Deskriptif Pada Karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta Dalam Upaya Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan)	Penelitian ini tentang evaluasi kegiatan <i>employee relations</i> yang diterapkan di hotel Inna Garuda Yogyakarta dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dan jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini mengacu pada Teori Efek Hawthorne dari Elton Mayo untuk mendeskripsikan kegiatan <i>employee relations</i> dan juga untuk mengevaluasi pelaksanaan kegiatan <i>employee relations</i> di hotel Inna Garuda Yogyakarta. Dari hasil penelitian, pada Hotel Inna Garuda Yogyakarta, kegiatan <i>employee relations</i> yang dibangun sudah sangat baik. Hal ini berdasarkan pada banyaknya program yang telah disusun dan dikembangkan oleh pihak internal hotel, penilaian positif dari karyawan terhadap kegiatan <i>employee relations</i> yang diterapkan dapat mendukung dan meningkatkan produktifitas kerja karyawan	Penelitian dari penulis ini mengenai <i>employee relations</i> di Kemenpora R.I. melalui program kegiatan diklat dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kualitas SDM aparatur. Memiliki kesamaan pada acuan Teori Efek Hawthorne dari Elton Mayo. Jika penelitian dari jurnal referensi mengarah pada upaya organisasi dalam meningkatkan produktifitas kerja yang lebih mengacu pada hasil, adapun pada penelitian penulis, mengarah pada kinerja yang dimana fokus tidak hanya mengarah pada hasil kerja dari SDM, namun juga pada proses.
----	---------------	--	---	--

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

“Apakah *employee relations* Humas Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia melalui program Pendidikan dan Pelatihan Kehumasan dan *Public Speaking* tahun 2015 dalam meningkatkan kinerja pegawai?”

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah tersebut, maka adapun tujuan dari penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

Mengetahui *employee relations* Humas Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia melalui program Pendidikan dan Pelatihan Kehumasan dan *Public Speaking* tahun 2015 dalam meningkatkan kinerja pegawai.

I.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

- a.) Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan pada bidang studi ilmu komunikasi, khususnya komunikasi internal organisasi.
- b.) Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya studi ilmu komunikasi, khususnya peran humas.

2. Manfaat Praktis

- a.) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbang saran dari penulis kepada pihak bagian Humas Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia (Kemenpora R.I.), dalam menjalankan fungsi dan peran dari humas atau *public relations* secara

efektif, sehingga dapat memberikan dampak dan pengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja dan kinerja pegawai.

- b.) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan akademik secara mendalam bagi para mahasiswa UPN “Veteran” Jakarta, khususnya kepada seluruh mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) jurusan Ilmu Komunikasi.

I.5 Sistematika Penulisan

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

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II KERANGKA TEORI

Bab ini berisikan uraian kajian teoritis pustaka yang relevan sesuai kasus yang diangkat sebagai bahan penelitian dan definisi konsep penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan penjelasan yang rinci mengenai metodologi penelitian, antara lain: metode penelitian, sifat penelitian, teknik pengumpulan data, penentuan key informan dan informan, teknik analisis data, teknik keabsahan data, fokus penelitian, waktu dan tempat penelitian.

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 pembahasan. 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

