

BAB I

PENDAHULUAN

Bagian ini membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Berikut ini uraiannya :

1.1 Latar Belakang

Human relations dalam perusahaan Jak TV yang berbasis media massa pada dasarnya sangat berkesinambungan dengan relasi internal antara satu individu dengan individu lainnya melalui media komunikasi. Menurut Roger dan D. Lawrence dalam Cangara (2004: 19), *human relations* adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam.

Terkait hal itu, *human relations* sendiri menurut S. P. Siagian (1984: 7) merupakan keseluruhan rangkaian hubungan, baik yang bersifat formal maupun informal antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, serta bawahan dengan bawahan lain yang harus dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu *teamwork*, dan suasana kerja yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Human relations disebut juga teori hubungan kemanusiaan, atau teori hubungan kerja antar manusia. Pengertian hubungan antar manusia dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu dalam arti luas dan dalam arti sempit. Dalam arti luas, hubungan antar manusia merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan seseorang pada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dalam semua bidang kehidupan sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak. Dalam arti sempit, hubungan antar manusia merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang

kepada orang lain secara tatap muka dalam *work situation* dan *work organization* dengan tujuan menggugah kegairahan semangat kerjasama yang produktif. (2009: 48-50)

Laura (2012: 16) mengemukakan bahwa hubungan antar manusia merupakan bagian penting dalam kesuksesan karier kita. Hal itu didefinisikan sebagai hubungan dengan atau di antara orang-orang, khususnya dalam lingkungan kerja. Hal tersebut dikarenakan suatu perusahaan bergantung pada hubungan antar manusia yang baik melalui struktur organisasi perusahaan, serta pengembangan keterampilan.

Peneliti dapat menarik garis besar bahwa hubungan antar manusia merupakan suatu aspek yang penting mengingat hal tersebut akan menjadi penunjang kinerja para karyawan. Hal tersebut tentunya menjadi bagian yang penting terkait kesuksesan karier tiap individu, bahkan bagi perusahaan. Tentunya lingkungan kerja yang humanis akan lebih nyaman bagi para karyawannya, ketimbang lingkungan kerja yang tidak menerapkan human relations didalamnya.

Selain itu, Center dalam Mehta dan Xavier (2009: 210) menjelaskan bahwa *internal relations* adalah spesialisasi hubungan masyarakat yang didedikasikan untuk membangun dan memelihara hubungan di antara karyawan. Karyawan itu merupakan hal yang penting dan hubungan antara karyawan dengan majikan yang berkualitas mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi, minimnya kesalahan dan pemutusan hubungan kerja, serta kurangnya absensi. Dalam perusahaan, sekalipun kedudukan karyawan dalam pengambilan keputusan tidaklah besar, namun pada kenyataannya karyawan adalah orang yang paling banyak jumlahnya di dalam suatu perusahaan. Karena secara struktural mereka lemah, umumnya karyawan di suatu perusahaan membentuk kelompok informal untuk membela kepentingan mereka.

Keadaan relasi internal di Jak TV sendiri sebelumnya tidak efektif, ditandai dengan adanya *gap* antara jajaran direksi dengan para karyawannya. Selain itu,

pressure yang didapatkan para karyawan juga meningkat dikarenakan jajaran direksi seringkali merencanakan atau bahkan mengubah suatu konsep yang sudah *settle* secara sepihak dan mendadak, tanpa memikirkan konsekuensi yang dirasakan oleh para karyawannya karena ketidakmungkinan hal tersebut tercapai dalam waktu yang sangat mendadak. Maka dari itu, departemen PROAP (*Public Relation & Off Air Promotion*) menjalankan *human relations* sehingga komunikasi dua arah antara dua belah pihak antara jajaran direksi dengan para karyawan dapat berkesinambungan.

Terjadinya masalah internal seperti keadaan relasi dalam perusahaan yang tidak memiliki keterikatan baik dari segi logika maupun perasaan antara satu individu dengan individu lainnya menimbulkan ketidakselarasan dalam menjalankan kinerja tim secara baik dan menyeluruh. Seharusnya, kinerja tim dapat terjalin dengan baik selama komunikasi secara vertikal dan horizontal dapat terimplementasi dengan maksimal. Namun pada realita lapangan yang terjadi di Jak TV, jangankan hanya komunikasi antara jajaran direksi dengan para karyawannya yang memiliki *gap*, melainkan komunikasi antar jajaran direksi yang notabenehnya sebagai pemimpin dari para karyawan di Jak TV ternyata juga memiliki *gap* yang lebih didasarkan atas ketersinggungan dan gengsi para jajaran direksi dalam tiap departemen yang ada di Jak TV.

Tidak hanya itu, kebijakan pimpinan terkait keputusan bersama tim dalam suatu *meeting* yang sudah *settle* dapat berubah sewaktu-waktu secara sepihak tanpa ada perundingan terlebih dahulu dengan tim terkait. Hal ini dapat dilihat ketika tim PROAP tengah menyiapkan sebuah *event* sesuai dengan kesepakatan perundingan tim antara jajaran direksi dengan para karyawan yang sudah mencapai *fix agreement*, namun seketika jajaran direksi meminta beberapa hal yang tidak mungkin dilakukan dengan waktu yang singkat mengingat hal tersebut berada pada beberapa hari menjelang *event* tersebut berlangsung. Namun yang amat disayangkan, para jajaran direksi seolah tidak

peduli terhadap hal tersebut dan membuat para karyawan mendapatkan *over-pressure* yang menjadikan kinerja karyawan Jak TV menjadi tidak optimal.

Kegiatan *human relations* di Jak TV belum berlangsung secara aktif sejak awal didirikannya Jak TV. Berlangsungnya kegiatan *human relations* di Jak TV sendiri mulai berlangsung sejak berjalannya kegiatan departemen PROAP pada tahun 2018 di bawah kepemimpinan Irfan Maulana selaku *Dept. Head* PROAP dengan dijalankannya kegiatan *human relations* secara aktif. Inovasi yang ditawarkan oleh departemen PROAP salah satunya seperti kegiatan Jumat Sehat dimana PROAP mengadakan kegiatan olahraga bersama sambil bercengkrama antara karyawan dengan jajaran direksi.

Jika dilihat dari sejarahnya, PT. Danapati Abinaya Investama (Jak TV) merupakan perusahaan yang didirikan sejak 14 tahun yang lalu, tepatnya di tahun 2005 yang bergerak pada bidang media massa yaitu saluran televisi Jabodetabek yang mengusung *tagline* “Dari Jakarta Untuk Indonesia” dengan makna bahwa informasi yang disajikan oleh Jak TV tidak hanya ditujukan kepada segmentasi wilayah Jabodetabek saja, melainkan juga seluruh masyarakat Indonesia dapat menjadi segmentasi informasi dari Jak TV itu sendiri, baik berita lokal maupun interlokal. Departemen PROAP Jak TV sendiri terbentuk sejak tahun 2009. Namun sangat disayangkan bahwa aktivitas *human relations* baru dapat dijalankan secara aktif semenjak tahun 2018, atau satu tahun silam dari waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Robbins (2013: 533) menjelaskan bahwa salah satu hal terpenting dari suatu organisasi berkaitan dengan keputusan seleksi. Mempekerjakan individu yang nilainya tidak selaras dengan nilai organisasi kemungkinan besar akan menghasilkan karyawan yang kurang motivasi dan komitmen serta tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka. Dari pengertian tersebut jelas terlihat bahwa tercapainya organisasi yang baik tidak dapat dilepaskan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggotanya. Maka dari itu, sesuai dengan konteks yang ditawarkan dari *human relations* dalam suatu perusahaan atau organisasi,

tentunya mereka dapat bekerja dengan lebih baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang maksimal.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi, pegawai akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja pegawai yang tinggi diperlukan dalam perusahaan. Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh komunikasi. Seperti yang dikatakan Hovland dalam Effendy (2004: 10), “Komunikasi adalah proses mengubah perilaku orang lain.” Tentunya, hal terpenting yang dapat mempengaruhi terbentuknya kinerja yang baik adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar individu dalam internal perusahaan.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang kegiatan *human relations* PT. Danapati Abinaya Investama (Jak TV) dalam meningkatkan relasi internal perusahaan. Peneliti tentunya juga ingin melihat bagaimana *progress* relasi internal di PT. Danapati Abinaya Investama (Jak TV) pasca dijalankannya kegiatan *human relations* secara aktif.

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai permasalahan di atas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan bahwa dalam internal perusahaan, PT. Danapati Abinaya Investama (Jak TV) mengambil langkah untuk menjalankan kegiatan *human relations*. Hal tersebut dikarenakan kegiatan yang dilakukan oleh PROAP Jak TV selaku humas perusahaan sebelumnya belum terfokus kepada *human relations* dalam rangka meningkatkan relasi internal perusahaan Jak TV itu sendiri. Tentunya, kegiatan *human relations* Jak TV disini menjadi objek utama penelitian ini.

Dalam penelitian ini, peneliti juga melakukan penelitian secara kualitatif fenomenologis. Peneliti dalam hal ini melakukan observasi secara langsung ke lapangan. Selain itu, peneliti juga akan melakukan wawancara secara langsung kepada narasumber yang memiliki kredibilitas tinggi dalam memberikan informasi terkait *human relations* yang dijalankan oleh perusahaan. Dalam hal ini, peneliti akan mewawancarai dua orang informan, yaitu *Dept. Head of PROAP* selaku *key informant*, dan *Admin & Creative Support of PROAP* selaku *informant*.

Selain itu, peneliti juga tentunya dapat mengetahui bagaimana keadaan relasi internal perusahaan Jak TV pasca *human relations* dilakukan secara aktif oleh PROAP Jak TV. Hal tersebut dikarenakan peneliti juga ingin mengetahui apakah dengan dilakukannya kegiatan *human relations* tersebut secara aktif, terjadi peningkatan relasi internal dalam perusahaan Jak TV itu sendiri. Tentunya peneliti juga dapat mengetahui bahwa dengan dilakukannya penelitian terkait kegiatan *human relations* Jak TV tersebut dapat diimplementasikan pada perusahaan lain juga, terutama yang bergerak di bidang media pertelevisian.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kegiatan *human relations* seperti apakah yang dilakukan oleh PROAP Jak TV dan diterapkan pada internal perusahaan Jak TV. Peneliti ingin mengetahui seperti apa bentuk kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan terkait *human relations*. Dalam hal ini, dengan dilakukannya kegiatan *human relations* tersebut secara aktif tentunya dapat meningkatkan relasi internal perusahaan.

Kemudian, peneliti tentunya juga dapat mengetahui seputar keadaan internal perusahaan Jak TV pasca berjalannya kegiatan *human relations* tersebut secara aktif. Jika kegiatan *human relations* tersebut berhasil meningkatkan relasi internal perusahaan Jak TV, maka tentunya kegiatan

human relations tersebut dapat menjadi suatu upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi tantangan yang terjadi dalam relasi internal perusahaan lainnya, terutama pada perusahaan yang bergerak di bidang media pertelevisian.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat dilihat secara akademis dan secara praktis.

a. Manfaat Akademis

Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat mengetahui sejauh mana penerapan teori-teori mengenai ilmu komunikasi dan *human relations* yang dikemukakan oleh para ahli secara teoritis terhadap realita yang terjadi di dalam perusahaan. Analisis yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu komunikasi khususnya dalam meningkatkan relasi internal pada perusahaan.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, penulisan ini diharapkan dapat memberikan *output* kegiatan *human relations* yang dilakukan oleh Jak TV, namun bisa diimplementasikan oleh industri media pertelevisian lainnya dalam meningkatkan relasi internal perusahaannya. Analisis yang dilakukan diharapkan dapat digunakan oleh instansi lain.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan definisi teori yang berkaitan dengan *public relations*, serta definisi konsep *human relations* dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang penjelasan desain penelitian yang digunakan dengan pendekatan kualitatif, dimana sampel dalam penelitian kualitatif ialah narasumber atau informan. Dalam penelitian ini, peneliti juga melakukan observasi lapangan secara langsung untuk mengetahui ragam kegiatan *human relations* yang dilakukan oleh perusahaan terkait. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan saat peneliti mulai memasuki lapangan dan selama penelitian berlangsung.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian yang diteliti oleh peneliti serta saran sebagai masukan bagi Jak TV dalam permasalahan yang berkaitan dengan kegiatan *human relations*.

DAFTAR PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang beberapa referensi yang digunakan peneliti dalam menyusun skripsi.