

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Human relation merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Effendy (2009) menjelaskan bahwa “jika seseorang ingin sukses dalam kehidupannya, human relation adalah salah satu cara yang dapat dipergunakan; lebih-lebih bagi seorang pemimpin, pemimpin dalam organisasi apapun dan dalam bidang apapun”. Bagi seorang pemimpin human relation sangat penting karena akan mencerminkan kepribadiannya. Lebih lanjut Effendy (2009) mengatakan bahwa dengan kegiatan human relation para pemimpin organisasi berusaha memecahkan masalah-masalah dalam situasi kerja dan masalah-masalah yang menimpa para bawahannya secara individual, sehingga dengan demikian mereka dapat diarahkan kearah yang lebih efektif dalam upaya meningkatkan prestasi kerja mereka.

Menurut Gie (1978) Human Relations adalah suatu interaksi bukan sekedar relasi atau hubungan yang pasif melainkan suatu aktivitas yang merupakan “*action oriented*” untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan”. Pelaksanaan Human Relations sangat penting karena dapat memecahkan masalah yang menyangkut faktor manusia dalam organisasi dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif serta menghilangkan *miss-communication* dalam bekerja.

Mengacu pada pendapat diatas, maka dapat dikatakan bahwa pada kenyataannya pendekatan Human Relations bukan merupakan suatu keadaan yang positif melainkan suatu aktivitas yang dinamis, yaitu suatu kegiatan untuk mengembangkan hasil atau

prestasi yang lebih produktif dan efektif. Bila dipandang dari seorang pemimpin yang bertanggung jawab untuk memimpin suatu organisasi atau kelompok, maka Human Relations merupakan suatu kegiatan pengintegrasian orang-orang dalam suatu situasi kerja yang mengingatkan mereka untuk bekerja bersama-sama serta dengan rasa puas, baik kepuasan ekonomis, psikologis maupun sosial batiniah.

Untuk mewujudkan tujuan perusahaan perlu dukungan penuh dari seluruh pihak dalam organisasi, baik manajer atau pemimpin maupun bawahan atau pegawai. Dengan demikian perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, dimana pimpinan harus mampu bekerjasama dengan bawahannya dengan mengarahkan, mengawasi bawahannya serta meyakinkan bahwa ini adalah tujuan bersama yang harus dicapai (Moore, 2000: 6). Ketika perusahaan didirikan, harapan yang ingin dicapai adalah mendapatkan kesuksesan dan kemudian bertahan dalam jangka waktu yang lama. Namun, hal ini tidaklah mudah, untuk mencapai semua itu dibutuhkan terlebih dahulu menjalin komunikasi internal dengan baik yaitu komunikasi antara manajer dengan karyawan yang berada didalam organisasi yakni para pegawai secara timbal balik (Effendy, 2009: 17).

Kunci dari aktivitas *human relations* itu adalah motivasi (*motivations*). Motivasi adalah kegiatan yang memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Jadi, bagaimana memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, lebih semangat berdasarkan kepada kebutuhan mereka secara memuaskan, baik kebutuhan akan upah, puas hati, demi kemajuan diri dari karyawan itu (Effendy, 2009:52).

Unsur manusia sebagai pegawai dalam pemerintahan merupakan *asset* utama dan mempunyai peran yang sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi.

Umumnya dapat diidentifikasi terdapat banyak komponen yang ikut memengaruhi keberhasilan sasaran sebuah organisasi, seperti komponen struktur, teknologi dan lingkungan. Namun pada hakikatnya kekuatan daya tahan organisasi tertumpu pada manusianya, sumber daya pegawailah yang membentuk struktur dan memanfaatkan teknologi. Komponen manusia ini menjadi penggerak sumber daya lainnya di dalam organisasi sehingga semua tujuan yang diinginkan organisasi bisa tercapai.

Organisasi pada hakekatnya merupakan sekelompok manusia yang saling bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian tersebut jelas terlihat bahwa tercapai organisasi yang baik tidak terlepas dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggotanya. Mereka dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang baik sehingga dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil pekerjaan yang maksimal.

Kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan dalam suatu lembaga/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 apabila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja pegawai yang tinggi diperlukan dalam pemerintahan. Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh komunikasi. Seperti yang dikatakan Hovland dalam Effendy bahwa “Komunikasi adalah proses mengubah perilaku orang lain”(Effendy,1997:10).

Hal yang paling penting yang dapat mempengaruhi terbentuknya kinerja yang baik adalah hubungan yang terjalin dengan baik antarpegawai (*Human Relations*). *Human*

Relations adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling pengertian, kesadaran dan kepuasan psikologi (Effendy,1981:14-15). *Human Relations* merupakan salah satu unsur penting dalam berkomunikasi. Dalam hal ini komunikasi telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikannya saling memahami pikiran dan perasaan serta melakukan tindakan bersama. Ini berarti apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban harus didahului dengan pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial.

Salah satu fakta penting *Human Relations* dalam lembaga/organisasi yang terjadi yaitu pada pelayanan umumnya. Pelayanan umum yang dimaksudkan disini adalah pelayanan langsung. Hal ini dapat dipahami karena secara individual, masing-masing orang mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, sehingga sikap yang diberikan bisa berbeda satu dengan yang lain. *Human Relations* sebagai media yang dapat menghilangkan kesenjangan komunikasi juga dapat digunakan dalam praktek manajemen lembaga/organisasi.

Menurut Rosady Ruslan, bahwa *Human Relations* dalam organisasi merupakan pengembangan usaha kelompok/pekerja secara produktif dan memuaskan. *Human Relations* dalam aktivitas manajemen organisasi atau lembaga menitik-beratkan pada suatu upaya agar para pegawai terintegrasi ke dalam situasi untuk saling bekerja sama antar karyawan dalam satu tim kerja (*team work*), meningkatkan produktivitas, dan memperoleh kepuasan dalam bekerja (Ruslan, 2002:63).

Untuk mendapatkan hasil secara maksimal, tentunya tergantung pada pola komunikasi yang diaplikasikan, yaitu sebuah metode yang mampu menimbulkan motivasi

yang erat kaitannya dengan kooperatif, kedisiplinan, produktivitas dan kepuasan kedua belah pihak antara perusahaan dengan pegawai/karyawan. *Human Relations* dalam organisasi keorganisasian selain mempunyai tujuan seperti disebutkan di atas, juga berimplikasi kepada suatu proses penciptaan efektivitas kerja karyawan, yaitu dengan adanya tingkat kesadaran yang tinggi dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Fenomenologi adalah sebuah studi dalam bidang filsafat yang mempelajari manusia sebagai sebuah fenomena. Ilmu fenomenologi dalam filsafat biasa dihubungkan dengan ilmu hermeneutik, yaitu ilmu yang mempelajari arti daripada fenomena ini. Istilah ini pertama kali diperkenalkan oleh *Johann Heinrich Lambert (1728 - 1777)*, seorang filsuf Jerman. Dalam bukunya *Neues Organon (1764)*, dituliskannya tentang ilmu yang tak nyata.

Dalam pendekatan sastra, fenomenologi memanfaatkan pengalaman intuitif atas fenomena, sesuatu yang hadir dalam refleksi fenomenologis, sebagai titik awal dan usaha untuk mendapatkan fitur-hakikat dari pengalaman dan hakikat dari apa yang kita alami. *G.W.F. Hegel dan Edmund Husserl* adalah dua tokoh penting dalam pengembangan pendekatan filosofis ini. Tradisi fenomenologi berkonsentrasi pada pengalaman pribadi termasuk bagian dari individu – individu yang ada saling memberikan pengalaman satu sama lainnya. Komunikasi dipandang sebagai proses berbagi pengalaman atau informasi antar individu melalui dialog. Hubungan baik antar individu mendapat kedudukan yang tinggi dalam tradisi ini. Dalam tradisi ini mengatakan bahwa bahasa adalah mewakili suatu pemaknaan terhadap benda. Jadi, satu kata saja sudah dapat memberikan pemaknaan pada suatu hal yang ingin di maknai. Pada dasarnya fenomenologi adalah suatu tradisi

pengkajian yang digunakan untuk mengeksplorasi pengalaman manusia. Seperti yang dikemukakan oleh Littlejohn bahwa fenomenologi adalah suatu tradisi untuk mengeksplorasi pengalaman manusia. Dalam konteks ini ada asumsi bahwa manusia aktif memahami dunia disekelilingnya sebagai sebuah pengalaman hidupnya dan aktif menginterpretasikan pengalaman tersebut. Asumsi pokok fenomenologi adalah manusia secara aktif menginterpretasikan pengalamannya dengan memberikan makna atas sesuatu yang dialaminya. Oleh karena itu interpretasi merupakan proses aktif untuk memberikan makna atas sesuatu yang dialami manusia. Dengan kata lain pemahaman adalah suatu tindakan kreatif, yakni tindakan menuju pemaknaan. Manusia memiliki paradigma tersendiri dalam memaknai sebuah realitas. Pengertian paradigma adalah suatu cara pandang untuk memahami kompleksitas dunia nyata. Paradigma tertanam kuat dalam sosialisasi para penganut dan praktisinya. Paradigma menunjukkan sesuatu yang penting, absah, dan masuk akal. Paradigma juga bersifat normatif, menunjukkan kepada praktisinya apa yang harus dilakukan tanpa perlu melakukan pertimbangan eksistensial atau epistemologis yang panjang. Fenomenologi menjelaskan fenomena perilaku manusia yang dialami dalam kesadaran. Fenomenolog mencari pemahaman seseorang dalam membangun makna dan konsep yang bersifat intersubyektif. Oleh karena itu, penelitian fenomenologi harus berupaya untuk menjelaskan makna dan pengalaman hidup sejumlah orang tentang suatu konsep atau gejala. Natanson menggunakan istilah fenomenologi merujuk kepada semua pandangan sosial yang menempatkan kesadaran manusia dan makna subjektifnya sebagai fokus untuk memahami tindakan sosial. Berdasar asumsi ontologis, penggunaan paradigma fenomeologi dalam memahami fenomena atau realitas tertentu, akan menempatkan realitas sebagai konstruksi sosial kebenaran. Realitas juga

dipandang sebagai sesuatu yang sifatnya relatif, yaitu sesuai dengan konteks spesifik yang dinilai relevan oleh para aktor sosial. Secara epistemologi, ada interaksi antara subjek dengan realitas akan dikaji melalui sudut pandang interpretasi subjek. Sementara itu dari sisi aksiologis, nilai, etika, dan pilihan moral menjadi bagian integral dalam pengungkapan makna akan interpretasi subjek.

Dalam *Human Relations* biasanya pola komunikasi yang terjadi adalah komunikasi persuasif, di mana komunikasi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam lembaga atau dalam suatu kegiatan dengan tujuan untuk menggugah, menggairahkan, atau membangkitkan semangat kerja sama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati. Salah satu asumsi yang perlu ditempuh adalah dengan membentuk Sumber Daya Manusia yang mampu bekerja secara bersama-sama dan saling berkesinambungan di dalam penyampaian informasi terbaru (*Human Relations* yang baik) dari berbagai pihak.

Di dalam pelaksanaannya, sering muncul permasalahan. Permasalahan yang sering muncul diantaranya kurangnya komunikasi secara lisan, dimana pegawai merasa canggung untuk menyampaikan pertanyaan, saran maupun kritikan saat berhadapan dengan pimpinan karena merasa derajatnya berbeda, kurangnya interaksi sesama pegawai yang sering mengalami salah pengertian dalam koordinasi tugas dan penyampaian informasi dan sikap kerja sama yang belum optimal dengan membebankan pekerjaan yang belum dikuasai kepada teman kerja kepada teman kerja yang lebih tahu, serta adanya persaingan-persaingan yang kurang sehat antarpegawai yang dapat menimbulkan perselisihan sehingga dapat menimbulkan hubungan komunikasi yang kurang baik. Perselisihan tidak akan berubah menjadi lebih baik apabila tidak adanya niat baik antarpegawai, hubungan

antar manusia (*Human Relations*) dari orang-orang yang ada didalam organisasi, baik itu pada tingkat pimpinan maupun pegawai sendiri.

Untuk meningkatkan kemampuan pegawai pemerintah di daerah perlu penataan dan perencanaan yang matang, termasuk kualifikasi yang dikehendaki. Selain kemampuan untuk memahami keadaan daerah, pegawai/aparatur birokrasi di daerah harus pula mempunyai kemampuan untuk mengikuti perkembangan luar daerahnya. Mereka pun dituntut untuk senantiasa aktif mengamati kemajuan-kemajuan secara umum, baik yang menyangkut kehidupan nasional maupun yang berkaitan dengan perkembangan internasional. Dengan demikian aparatur daerah bukanlah aparatur lokal tetapi aparatur nasional yang berada di daerah. Sekalipun berada di daerah, mereka mampu bersikap dengan kapasitas nasional dan mengetahui perkembangan dunia internasional.

Seperti halnya di pemerintah daerah Kabupaten Kerinci sebagai lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab terhadap penataan para pegawai yang di dalamnya terdiri dari individu-individu dengan berbagai macam karakter dan kebutuhan para pegawai. Akan muncul masalah apabila para pegawai tidak menjalin komunikasi yang baik antarpegawai. *Human Relations* sangat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang baik sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja yaitu salah satunya adalah kondisi sosial lingkungan kerja. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah komunikasi.

Komunikasi dalam konteks ini merupakan kegiatan untuk menumbuhkan sikap saling pengertian untuk mencapai suatu hubungan yang hangat antar pegawai melalui komunikasi dua arah. Tetapi kadangkala, ada faktor tertentu yang dapat mempengaruhi

komunikasi itu berjalan kurang baik. Salah satunya faktor psikologis dari pegawai tersebut, jika faktor tersebut terus dibiarkan berlanjut, dikhawatirkan akan menurunnya kinerja pegawai, karena itu pemerintah daerah Kabupaten Kerinci berupaya untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai/karyawannya dalam melaksanakan tugas dan bertanggungjawab secara optimal dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Membangun kinerja yang baik antar pegawai yang belum optimal dipengaruhi oleh kegiatan *Human Relations* yaitu komunikasi dalam setiap interaksi yang dilakukan antara pegawai dengan pegawai, pimpinan dan bawahan, bawahan dan pimpinan. Oleh karena itu perlunya *Human Relations* di Instansi Pemerintahan, termasuk di pemerintah daerah Kabupaten Kerinci Jambi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik mengangkat judul penelitian ini tentang HUMAN RELATIONS DALAM PENGEMBANGAN KINERJA PEGAWAI (Studi Fenomenologi pada PEMDA Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi).

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka fokus penelitian ini adalah “Penerapan *Human Relations* dalam mengembangkan Kinerja Pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci serta kendala yang dihadapinya”. Di samping itu, kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Adapun pertanyaan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Penerapan *Human Relations* dalam mengembangkan Kinerja Pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci?

2. Bagaimana kendala yang dihadapi *Human Relations* dalam mengembangkan Kinerja Pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci?

C. Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengungkapkan makna dan memahami proses serta memperoleh penjelasan empirik terhadap fenomena yang muncul pada human relations dalam pengembangan kinerja pegawai pemerintah, dan juga untuk melihat dan mengetahui faktor-faktor determinan apa saja yang membentuk kinerja pegawai pada pemerintah Kabupaten Kerinci.

D. Tujuan Penelitian

Berangkat dari latar belakang penelitian serta fokus dan pertanyaan penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui Penerapan *Human Relations* dalam mengembangkan kinerja Pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci
2. Mengetahui kendala yang dihadapi *Human Relations* dalam Pengembangan kinerja Pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini meliputi dua aspek, sebagai berikut:

1. Aspek teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi media untuk mengaplikasikan berbagai teori yang telah dipelajari, sehingga dapat menambah dan meningkatkan pengetahuan dalam memahami masalah-masalah pengembangan kepegawaian publik

di dunia empirik, serta mengembangkan pemahaman, penalaran, dan pengalaman peneliti dalam menemukan konsep-konsep baru yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

2. Aspek praktis, hasil penelitian ini menjadi masukan bagi berbagai pihak yang berwenang dalam pengelolaan pegawai, khususnya human relations dalam pengembangan kinerja pegawai/aparatur pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini merupakan narasi (uraian) atau pernyataan (proposisi) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan. Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran dalam sebuah penelitian kualitatif, sangat menentukan kejelasan proses penelitian secara keseluruhan. Melalui uraian dalam kerangka berpikir, peneliti dapat menjelaskan secara komprehensif apa saja yang diteliti dan teori apa yang relevan dengan penelitian yang di lakukan, serta mengapa permasalahan itu saja yang diteliti. Uraian dalam kerangka berpikir ini mampu menjelaskan dan menegaskan secara komprehensif apa yang diteliti, sehingga apa yang tercantum di dalam fokus dan pertanyaan penelitian semakin jelas asal-usulnya.

Pada dasarnya esensi kerangka pemikiran berisi: *Satu*, Alur jalan pikiran secara logis dalam menjawab masalah yang didasarkan pada landasan teoritik dan atau hasil penelitian yang relevan. *Dua* Kerangka logika (*logical construct*) yang mampu menunjukkan dan menjelaskan masalah yang telah di rumuskan dalam kerangka teori. *Tiga*, Model penelitian yang dapat di sajikan secara skematis dalam bentuk gambar yang menyatakan hubungan-hubungan variabel penelitian atau merupakan rangkuman dari kerangka pemikiran yang

digambarkan dalam suatu model. Sehingga pada akhir kerangka pemikiran ini terbentuklah hipotesis. Paparan yang dilakukan dalam kerangka berpikir ini adalah perpaduan antara asumsi-asumsi teoritis dan asumsi-asumsi logika dalam menjelaskan atau memunculkan variabel yang diteliti serta bagaimana ketika dihadapkan pada kepentingan untuk mengungkap fenomena atau masalah yang diteliti.

Kerangka pemikiran ini berbeda dengan sekumpulan informasi atau hanya sekedar sebuah pemahaman. Lebih dari itu kerangka pemikiran ini merupakan sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi bagian setiap pemikiran selanjutnya. Untuk mendapatkan sebuah kerangka pemikiran bukan suatu yang mudah, diperlukan suatu pemikiran yang mendalam tidak menyimpulkan hanya dari fakta-fakta yang dapat terindra atau hanya sekedar dari informasi terpenggal.

Penelitian Terdahulu yang Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dengan judul penelitian ini “*Human Relations* dalam Pengembangan Kinerja Pegawai (Studi Fenomenologi pada PEMDA Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi). yakni:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Indah Fitriyani (2016), meneliti tentang Kegiatan *Human Relations* dalam Memotivasi Kerja Karyawan Perusahaan Dodol Garut Olympic Di Kabupaten Garut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa suasana kerja yang menyenangkan, informalitas yang wajar dalam hubungan kerja, hubungan kerja yang harmonis, ramah dan penuh kekeraban akan menciptakan suasana kerja yang baik dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Dalam suasana seperti ini karyawan akan

merasa dirinya berharga di mata rekan-rekan dan juga atasannya. Persamaan karya penelitian ini dengan Indah Fitriyani adalah sama-sama meneliti tentang *Human Relations*, sedangkan perbedaannya yaitu peneliti lebih fokus pada *Human Relations* dalam Pengembangan Kinerja Pegawai (Studi Fenomenologi pada PEMDA Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi). Sedangkan Indah Fitriyani memfokuskan penelitiannya pada motivasi karyawan dan hubungan kerja yang harmonis kepada karyawan agar dapat bekerja dengan baik.

Kedua, penelitian yang dilakukan Anza Oktavio Putra, tentang “Aktivitas *Human Relations* Dalam meningkatkan Motivasi Kerja pegawai Kantor Kepala Daerah Banyuasin”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teori *Human Relations* dengan metode deskriptif kualitatif. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa hal-hal dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai kantor Dinas Kepala daerah Kabupaten Banyuasin adalah: dalam meningkatkan motivasi kerja sangat ditentukan oleh peranan seorang pemimpin dalam memberikan interaksi secara langsung, tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai, kepada bawahan, faktor pendukung dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dikantor, ditentukan faktor internal dan eksternal, pemberian gaji/insentif, penghargaan, kesempatan mengikuti pelatihan dan pendidikan. Persamaan hasil karya penelitian ini dengan Anza Oktavio Putra adalah sama-sama meneliti tentang *Human Relations* yang berkaitan dengan kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya adalah Anza Oktavio Putra memfokuskan penelitiannya pada interaksi secara langsung yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya.

Ketiga, penelitian yang dilakukan Setiawinata (2013), tentang “*Fungsi Public Relations dalam Menjalankan Aktifitas Onporet Social Responcibility di PT. Telkomsel Indonesia Are III Jawa Barat Dan Banten*”, metode yang digunakan adalah metode kualitatif. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa Fungsi PR dapat bersinergi dengan CSR dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Aktifitas CSR dapat menunjang Fungsi PR dalam menciptakan image yang positif dan membina hubungan yang harmonis. Antara organisasi dengan publiknya baik public internal maupun public eksternal. Dengan ini Fungsi PR dapat berjalan dengan baik. Focus penelitian yang dilakukan oleh Setiawinata adalah penerapan penjalakan CSR pada suatu perusahaan ini jelas berbeda dengan penelitian yang dilakukan focus penelitian dan obyek penelitiannya pun berbeda. Persamaannya adalah membahas fungsi *Public Relations* dari manun dipandang dari fungsi yang lain. Persamaannya terletak pada metode serta teori yang digunakan oleh Setiawinata sama dengan penelitian ini.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Arif Kurniadi (2009), tentang “Humas dalam Kampanye Politik Studi Partai Grindra Dalam Menghadapi Pemilu 2009”, metode yang digunakan adalah metode fenomenologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari penelitian yang dilakukan Humas Partai Gerindra melaksanakan Publikasi dalam kampanye dengan melibatkan Media center. Publikasi yang disampaikan media center dengan menyampaikan informasi tentang aktivitas partai kepada masyarakat untuk mendapat citra positif. Selain itu juga Humas Partai Gerindra menggunakan strategi persuasi, strategi argumentasi dan strategi pembentukan citra. Kesamaan penelitian ini adalah pendekatan yang digunakan serta obyek penelitian yang diteliti sama. Perbedaannya adalah fokus penelitian berbeda dengan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Riko Hidayat, tentang “Pengaruh Human Relation Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV OTIM Grup Purwokerto”. Metode yang digunakan adalah metode Fenomonologi. Hasil penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa dimensi human relation memberikan sumbangan 87,6% terhadap produktivitas kerja karyawan di Cv Otim Grup Purwokerto. Hal ini menunjukkan bahwa

terdapat hubungan positif antara dimensi human relation (gaya komunikasi dan motivasi kerja) terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1
Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
1	Indah Fitriyani (2016)	Kegiatan <i>Human Relations</i> dalam Memotivasi Kerja Karyawan Perusahaan Dodol Garut Olympic Di Kabupaten Garut	Metode Fenomonologi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa suasana kerja yang menyenangkan, informalitas yang wajar dalam hubungan kerja, hubungan kerja yang harmonis, ramah dan penuh kekeraban akan menciptakan suasana kerja yang baik dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Dalam suasana seperti ini karyawan akan merasa dirinya berharga di mata rekan-	Persamaan karya penelitian ini dengan Kokom Komariah adalah sama-sama meneliti tentang Human Relations. Perbedaannya adalah bahwa Kokom Komariah penelitiannya pada motivasi karyawan dan hubungan kerja yang harmonis kepada karyawan agar dapat bekerja dengan baik

				rekan dan juga atasannya	
2	Anza Oktavio Putra	Aktivitas <i>Human Relations</i> Dalam meningkatkan Motivasi Kerja pegawai Kantor Kepala Daerah Banyuasin	Metode Fenomonologi	Hasil penelitian disimpulkan bahwa hal-hal dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai kantor Dinas Kepala daerah Kabupaten Tana Toraja adalah: dalam meningkatkan motivasi kerja sangat ditentukan oleh peranan seorang pemimpin dalam memberikan interaksi secara langsung, tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai, kepada bawahan, faktor pendukung dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dikantor, ditentukan faktor internal	Persamaan hasil karya penelitian ini dengan Rahmat Darmawan adalah sama-sama meneliti tentang <i>Human Relations</i> yang berkaitan dengan kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya adalah bahwa Rahmat Darmawan memfokuskan penelitiannya pada interaksi secara langsung yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya.

				dan eksternal, pemberian gaji/insentif, penghargaan, kesempatan mengikuti pelatihan dan pendidikan.	
3	Setiawinata (2013)	<i>Fungsi Public Relations dalam Menjalakna Aktifitas Onporet Social Responcibility di PT. Telkomsel Indonesia Are III Jawa Barat Dan Banten</i>	Metode Fenomonologi	Dalam hasil penelitiannya Beliau menyimpulkan bahwa Fungsi PR dapat bersinergi dengan CSR dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Aktifitas CSR dapat menunjang Fungsi PR dalam menciptakan image yang positif dan membina hubungan yang harmonis. Antara organisasi dengan publiknya baik public internal maupun public eksternal. Dengan ini Fungsi PR dapat berjalan dengan baik.	Focus penelitian yang dibuat olah Iwan sukoco adalah penerapan enjalakan CSR pada suatu perusahaan ini jelas berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan focus penelitian dan obyek penelitiannya pun pasti berbeda. Persamaannya adalah membahas fungsi <i>Public Relations</i> dari manun dipandang dari fungsi yang lain. Persamaannya juga metode

					yang digunakan serta teori yang digunakan oleh iwan sukoco sama dengan yang peneliti gunakan.
4	Arif Kurniadi (2009)	Humas dalam Kampanye Politik Studi Partai Gerindra Dalam Menghadapi Pemilu 2009.	Metode Fenomonologi	Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah Humas Partai Gerindra melaksanakan Publikasi dalam kampanye dengan melibatkan Media center. Publikasi yang disampaikan media center dengan menyampaikan informasi tentang aktivitas partai kepada masyarakat untuk mendapat citra positif. Selain itu juga Humas Partai Gerindra menggunakan strategi persuasi, strategi argumentasi dan strategi	Kesamaan penelitian ini adalah pendekatan yang digunakan serta obyek penelitian yang diteliti sama meneliti <i>Publik Relations</i> Politik. Perbedaannya adalah fokus penelitian metode serta teori yang digunakan berbeda dengan penelitian yang dilakuakn dalam penelitian saat ini. Focus penelitian ini adalah meneliti

				pembentukan citra.	kegiatan humas dalam melakukan kampanye politik untuk menghadapi pemilu 2009. Sedangkan focus penelitin yang dilakukan saat ini adalah penerapan fungsi PR Dalam membina hubungan harmonis antara organisasi dengan publiknya. Baik public internal maupun public eksternal organisasi.
5	Riko Hidayat	Pengaruh Human Relation Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa dimensi human relation memberikan sumbangan 87,6% terhadap	Kesamaan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama membahas tentang human

		OTIM Grup Purwokerto		produktivitas kerja karyawan di Cv Otim Grup Purwokerto. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara dimensi human relation (gaya komunikasi dan motivasi kerja) terhadap produktivitas kerja karyawan.	relation. Perbedaannya terletak pada metode yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan
--	--	----------------------	--	--	--

G. Langkah-langkah Penelitian

1. Paradigma Penelitian

Paradigma konstruktivisme merupakan paradigma yang toleran, longgar serta tidak terlalu mementingkan tahap penelitian. Paradigma ini melahirkan metode penelitian kualitatif yang memiliki sifat sangat berbeda dengan kuantitatif. Realitas memiliki sifat relatif, yang merupakan hasil dari konstruksi mental yang bermacam-macam dan tidak dapat diindra menurut Denzin dan Lincoln. Dalam isu atau fenomena yang akan diteliti realitas dalam hal ini bentuk serta isinya bergantung pada manusia atau kelompok sosial yang memiliki konstruksi di dalamnya.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan metode fenomenologi. Penelitian ini bermaksud mendeskripsikan gambaran tentang *Human Relations* dalam Pengembangan Kinerja Pegawai (Studi Fenomenologi pada PEMDA Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi). *Human Relations* dimaksud untuk menerangkan bagaimana hubungan yang terjadi antar pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan orientasi demikian, maka jenis penelitian yang dianggap relevan adalah penelitian deskriptif kualitatif.

Metodologi kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif bertujuan menjelaskan fenomena secara mendalam melalui pengumpulan data secara mendalam.

3. Informan

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, ditetapkan informan yang dapat dipastikan bahwa yang bersangkutan memiliki informasi yang akurat yang diperlukan dalam penelitian ini. Informan tersebut diantaranya adalah para pejabat pengelola kepegawaian yang bertanggung jawab dalam proses pengembangan pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kerinci, yang antara lain: *Sekda, Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD), Asisten Daerah (ASDA) bidang kepegawaian, serta para pejabat lainnya yang dianggap memahami persoalan kepegawaian pada birokrasi Pemerintah Kabupaten Kerinci, seperti: Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan pegawai, Kepala Bidang Mutasi, kepala Bidang Diklat, dan Kepala Bidang Bina Program yang kesemuanya berada dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kerinci.* Kemudian sebagai

penyeimbang informasi yang didapat, tentu saja memperoleh informasi dari beberapa orang pegawai yang dianggap layak menurut peneliti sebagai informan.

4. Sumber Data Penelitian

a. Data primer

Data primer berasal dari Field Research, yang mengumpulkan data melalui penelitian lapangan dengan menggunakan metode sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam metode *survey* melalui daftar pertanyaan yang biasa diajukan secara lisan terhadap responden. Untuk pengumpulan informasi menggunakan teknik *purposive sampling* dimana pada penelitian ini adalah pegawai pada Pemda Kabupaten Kerinci dan penerapan *Human Relations* dalam pengembangan kinerja pegawai yang berada di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Kerinci.

2. Observasi

Melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti. Observasi menjadi salah satu teknik pengumpulan data apabila sesuai dengan tujuan penelitian, direncanakan dan dicatat secara sistematis dapat dikontrol keandalan (reabilitas) dan kesahihannya (validitasnya).

b. Data sekunder

Library Research (Riset Kepustakaan) yaitu dengan mengumpulkan data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, dengan cara mengumpulkan data-data atau dokumen-dokumen institusi/lembaga maupun literatur-literatur yang terkait dengan penelitian ini.

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan analisis terhadap dokumen-dokumen yang berisi data yang menunjang analisis dalam penelitian. Keuntungan menggunakan dokumentasi adalah biasanya relatif murah, waktu dan tenaga lebih efisien, sedangkan kelemahannya ialah data yang diambil dari dokumen cenderung sudah lama, dan kalau data yang salah cetak, maka dalam penelitian ini ikut serta salah mengambil datanya

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi ini melakukan pengamatan secara langsung terhadap pegawai di pemerintah daerah Kabupaten Kerinci. Dengan melihat secara langsung bagaimana kegiatan yang dilakukan oleh pegawai di pemerintah daerah Kabupaten Kerinci.

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data untuk mendapatkan keterangan lisan melalui tanya jawab dan berhadapan langsung kepada orang yang dapat memberikan keterangan. Keuntungan dengan teknik wawancara ini adalah dengan begini dapat menangkap suasana batin responden, seperti gelisah, takut, senang, sedih atau jawaban yang tidak wajar, bahkan jawaban bohong pun dapat segera terdeteksi.

c. Dokumentasi

Dari penelitian ini dapat mengambil beberapa dokumentasi pada saat penelitian berlangsung di pemerintah daerah Kabupaten Kerinci.

6. Teknik Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini meliputi tiga yaitu reduksi, tampilan dan penarikan kesimpulan. Data yang dikumpulkan dipilih, secara disederhanakan, difokuskan, diabstrakan, dan ditransformasikan. Tampilan data berupa teks naratif, matriks, kutipan, grafik ataupun bagan. Tahapan selanjutnya adalah penarikan kesimpulan. Analisis data dilakukan dengan cara *natural setting*, *triangulasi*, *perspektif emik*, percakapan dan teks. Pemastian temuan dilakukan dengan cara mengontrol efek penelitian, melintasi sumber, metode dan teori, serta mencari perhatian informan.

