

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Museum Geologi adalah museum bersejarah yang berada di Kota Bandung yang terletak di Jalan Diponegoro no. 57, museum ini dikenal sebagai salah satu objek wisata yang menarik wisatawan asing maupun lokal untuk berkunjung atau mencari tau hal-hal yang berhubungan dengan geologi. Museum Geologi Bandung merupakan tempat yang sering dijadikan untuk *study tour*, baik siswa dari sekolah dasar sampai Mahasiswa Perguruan Tinggi dari berbagai wilayah di Indonesia dan juga wisatawan asing. Museum Geologi Bandung tidak henti-henti membenahi diri dengan bergagai cara, salah satunya dengan pembinaan hubungan dengan publik internal dan eksternal sehingga mampu memberikan pelayanan yang memuaskan terhadap pengunjung. Museum Geologi Bandung menjalankan fungsi *Public Relations* dengan menjalin hubungan baik antara publik dan lembaga. Hubungan baik yang tercipta antara lembaga dan publik akan memberikan dampak positif bagi Museum Geologi Bandung, maka fungsi *Public Relations* bagi Museum Geologi Bandung adalah hal vital dalam lembaga

Museum Geologi Bandung sangat memperhatikan pegawainya, karena pegawai yang professional akan memberikan pelayanan yang memuaskan pengunjung. Manajemen dan organisasi yang solid di dalam sebuah lembaga atau perusahaan sangat diperlukan dalam menangkap dan mempertahankan pengunjung serta meningkatkan mutu pelayanan. Manajemen dan organisasi

merupakan satu kesatuan yang utuh, dimana keduanya tidak dapat dipisahkan karena manajemen dan organisasi saling bergantung. Museum Geologi Bandung membuat program *Employee Relations* yaitu salah satu dari tugas dan fungsi *Public Relations* yang bertujuan untuk menciptakan bentuk hubungan komunikasi dua arah yang baik antara lembaga dan pegawai dalam membina kerja sama dan hubungan yang harmonis diantara keduanya.

Public Relations memiliki tugas pokok sebagai jembatan atau penghubung antara perusahaan dan publik untuk membangun hubungan ke tahap saling pengertian (*mutual understanding*) diantara keduanya. Keadaan tersebut akan membuat lembaga atau perusahaan mendapatkan keuntungan baik secara financial maupun non-finansial (sosial). Keuntungan non-finansial diantaranya berupa peningkatan citra positif, meningkatnya kepercayaan publik, dan dan lain-lain.

Kegiatan *Public Relations* terbagi menjadi dua bagian antara lain *internal relations* dan *external relations*. *Internal relations* bertujuan untuk membangun dan mempertahankan hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan *public internal* seperti karyawan, investor, dan semua orang yang berada di dalam perusahaan. Hubungan ini lebih bersifat personal, karena karyawan akan memandang dirinya sebagai manusia yang harus dipenuhi kebutuhan hidupnya.

Museum Geologi adalah lembaga pemerintah yang memperkerjakan pegawai sama seperti halnya perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan dan jasa, maka Museum Geologi Bandung berusaha untuk menjalin hubungan baik antara atasan dan bawahan serta seluruh pegawai yang ada. Dibutuhkan

pembinaan hubungan yang harmonis dan dinamis antara atasan dan pegawai agar visi dan misi lembaga dapat tercapai. Komponen sumber daya manusia yang handal, berkualitas, solid, serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan atau lembaga tempatnya bekerja, merupakan hal yang diharapkan dan dicari dalam mewujudkan tujuan dan harapan sesuai dengan visi misi perusahaan atau lembaga tersebut.

Pembinaan Hubungan karyawan atau pegawai (*Employee Relations*) sangatlah penting agar program-program yang disampaikan kepada pegawai dapat berhasil dan apa yang menjadi tujuan lembaga dapat tercapai. Organisasi-organisasi baik berbentuk perusahaan atau lembaga maupun yang lainnya, akan selalu berupaya agar para pegawai yang terlibat dalam kegiatan lembaga dapat memberikan dampak positif dalam berbagai bentuk. Pembinaan hubungan pegawai ini nantinya akan membentuk sumber daya manusia yang handal, berkualitas, solid, serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan atau lembaga tempatnya bekerja.

Kegiatan *Employee Relations* yaitu salah satu kegiatan *Internal Relations* dan kekuatan mengelola sumber daya manusia yang baik dan handal, secara otomatis akan sangat berpengaruh dan menimbulkan dampak yang positif. Pegawai akan merasa sangat dihargai dan diperhatikan oleh pihak pimpinan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan 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 pengunjung (*costumer*), sehingga tercapai prestasi kerja yang maksimal.

Berdasarkan pra-penelitian yang telah dilakukan oleh penulis sebelum melakukan penelitian di Museum Geologi Bandung, penulis melihat bahwa kegiatan *employee relations* memang sudah diterapkan dan dijalankan seperti adanya papan pengumuman untuk pegawai, kunjungan dari pihak atasan dan sesama pegawai ketika ada pegawai yang sakit atau terkena musibah, komunikasi langsung antara atasan dan bawahan, mengadakan pertemuan-pertemuan berkala, pelatihan dan tempat ibadah. Kegiatan dan sarana tersebut merupakan bagian dari rangkaian kegiatan *employee relations* di Museum Geologi yang diharapkan mampu memberikan dampak positif bagi Lembaga.

Pelaksanaan kegiatan *Employee Realations* dilapangan oleh Museum Geologi Bandung yaitu untuk membangun komunikasi yang harmonis antara pegawai dan lembaga tentunya berbeda dengan perusahaan swasta. Penerapan di lembaga pemerintahan cenderung bersifat terpusat, sesuai intruksi pemerintah atau sesuai prosedur. Penerapan program *employee relations* di Museum Geologi Bandung tidak semua wewenangnya ada di Humas lembaga tersebut, ada aturan atau intruksi pusat yang harus dijalankan agar tidak bertentangan dengan program yang akan dijalankan.

Hubungan dengan karyawan atau *employee relations* secara umum terbagi ke dalam enam dimensi diantaranya upah yang cukup, perlakuan adil, ketenangan bekerja, perasaan diakui, penghargaan atas hasil kerja, dan penyalur perasaan. Ada beberapa poin yang diatur oleh pusat atau pemerintah karena terkait

dengan regulasi diantaranya yaitu upah yang cukup (gaji, tunjangan hari raya, dan tunjangan jabatan), ketenangan bekerja (jaminan hari tua dan jaminan kesehatan), dan penghargaan atas hasil kerja (kenaikan pangkat/golongan dan penghargaan tahunan). Berdasarkan hal tersebut penulis mengkhususkan penelitian pada aspek yang tidak diatur oleh pusat atau pemerintah dan menjadi wewenang dari Humas Museum Geologi Bandung diantaranya perlakuan adil, perasaan diakui, dan penyalur perasaan.

Fakta-fakta di atas menjadi dasar peneliti untuk melakukan penelitian di Museum Geologi Bandung karena peneliti menganggap penting mengenai bagaimana penerapan atau implementasi program *employee relations* sehingga terjalinnya komunikasi yang harmonis dan menguntungkan kedua belah pihak.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik sebuah rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *Employee Relations* aspek perlakuan yang adil di Museum Geologi Bandung?
2. Bagaimana *Employee Relations* aspek perasaan diakui di Museum Geologi Bandung?
3. Bagaimana *Employee Relations* aspek penyalur perasaan Museum Geologi Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui *Employee Relations* aspek perlakuan yang adil di Museum Geologi Bandung.
2. Untuk mengetahui *Employee Relations* aspek perasaan diakui di Museum Geologi Bandung.
3. Untuk mengetahui *Employee Relations* aspek penyalur perasaan Museum Geologi Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memperkuat teori sebelumnya yang berkaitan dengan ilmu komunikasi terutama pada bidang *public relations* tentang pelaksanaan kegiatan *employee relations*.
- b. Menjadi gambaran bagi mahasiswa dan praktisi *public relations* bahwa dalam dunia *public relations* banyak hal yang harus dipelajari agar bisa menjadi PR yang handal.

1.4.2 Praktis

Penelitian dapat menjadi bahan masukan bagi berbagai pihak yang bekerja atau berhubungan dengan dunia *Public Relations* khususnya dalam menjalankan program *employee relations* dalam upaya menjalin hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan antara lembaga/perusahaan karyawan atau pegawai.

1.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berdasarkan kajian pustaka yang dilakukan penulis sebelum pembuatan skripsi ini terdapat beberapa penelitian sejenis yang telah dilakukan peneliti lain. Peneliti mengumpulkan beberapa hasil penelitian yang dianggap relevan sebagai bahan masukan, selain itu juga hal ini dimaksudkan untuk memudahkan penulis untuk membatasi kajian penelitian yang akan dilaksanakan. Berikut adalah tabel penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain.

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

Nama	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Hana Suci Yana (2014)	Pengaruh <i>Employee Relations</i> Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di PT. Bio Farma (Persero)	Kuantitatif (Regresional)	Bedasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh <i>employee relations</i> terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Bio Farma (Persero). Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program statistik komputer SPSS versi 15.0 diketahui koefisien regresi secara bersama-sama sebesar 8,78 menunjukkan bahwa produktifitas kerja dipengaruhi oleh <i>employee relations</i> secara signifikan.
Nadia Putri Rahayu (2012)	Aktivitas <i>Employee Relations</i> Dan Kepuasan Kerja (Studi Deskriptif	Deskriptif Kualitatif	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kegiatan <i>employee relations</i> yang diterapkan di PT. PLN (Persero) APJ Surakarta

	<p>Kualitatif tentang Aktivitas Employee Relations Di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Surakarta Untuk Mencapai Kepuasan Kerja Karyawan)</p>		<p>berdampak positif terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi kerja meningkat sehingga tercapai kepuasan kerja karyawan.</p>
<p>Iman Suryaman (2013)</p>	<p>Hubungan <i>Human Relations</i> Antar Pegawai Dengan Motivasi Kerja</p>	<p>Kuantitatif (korelasional)</p>	<p>Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa besarnya signifikansi hubungan <i>human relations</i> antar pegawai dalam aspek perhatian terhadap publik internal (sub-variabel X₁) dengan motivasi kerja (Y) sebesar 55,9% sedangkan sisanya 44,1% ditentukan oleh faktor lain. Selanjutnya besarnya signifikansi hubungan <i>human relations</i> antar pegawai dalam aspek kesempatan untuk berinteraksi satu sama lainnya (sub-variabel X₂) dengan motivasi kerja (Y) sebesar 47,4% sedangkan sisanya 52,6%</p>

			ditentukan oleh faktor lain.
Muhammad Jati Munggaran (2007)	Hubungan kegiatan <i>employee relations</i> dan kepuasan komunikasi karyawan (Studi kasus : PT. Astra Internasional, Tbk-Peugeot sale operation Cilandak-Jakarta Selatan periode Maret - April 2007)	Kuantitatif (korelasional)	Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,628 antara variabel <i>employee relations</i> (X) dan variabel kepuasan komunikasi (Y), yang berarti bahwa hubungan menunjukkan korelasi kuat. Hubungan tersebut juga signifikan pada taraf kepercayaan 95%, dan diperoleh kesimpulan bahwa, pengaruh <i>employee relations</i> terhadap kepuasan komunikasi sebesar 39,43%, dan sisanya 60,57% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian pertama oleh Hani Suci Yana (2014) yang meneliti tentang Pengaruh *Employee Relations* Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan. Pokok permasalahan yang di uji dalam penelitian tersebut adalah sejauh mana pengaruh pelaksanaan program *employee relations* dalam perusahaan untuk meningkatkan produktifitas karyawannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana program *employee relations* dijalankan di PT. Bio Farma (Persero), dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *employee relations* terhadap produktifitas karyawan. Dasar acuan yang dilakukan oleh Hani Suci Yana dalam

penelitian ini adalah teori hubungan manusia *Elton Mayo* yaitu teori yang menyatakan perhatian terhadap orang-orang boleh jadi mengubah sikap dan perilaku. Moral produktifitas dapat meningkat apabila para pegawai mempunyai kesempatan untuk berinteraksi satu sama lain. Penelitian dilakukan karena peneliti yakin bahwa *employee relations* akan memberikan pengaruh terhadap produktifitas karyawan. Metode yang digunakan oleh Hani Suci Yana adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Metode ini bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diteliti. Penelitian ini berusaha menggambarkan seberapa besar pengaruh *employee relations* terhadap produktifitas karyawan. Populasi berjumlah 900 orang dan diambil sampel sebanyak 43 orang secara acak. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah observasi, wawancara, penyebaran angket dan studi kepustakaan. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh *employee relations* terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Bio Farma (Persero). Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program statistik komputer SPSS versi 15.0 diketahui koefisien regresi secara bersama-sama sebesar 8,78 menunjukkan bahwa produktifitas kerja dipengaruhi oleh *employee relations* secara signifikan.

Penelitian lain yang membahas tentang *Employee relations* adalah Nadia Putri Rahayu (2012) dengan judul “Aktivitas *Employee Relations* Dan Kepuasan Kerja (Studi Deskriptif Kualitatif tentang Aktivitas *Employee Relations* Di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Surakarta Untuk Mencapai Kepuasan

Kerja Karyawan)”. Penelitian ini berdasar pada Teori Motivasi Dua Faktor dari Herzberg. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui komunikasi yang terjalin antara manajemen dengan karyawan di PT. PLN (Persero) APJ Surakarta dan kegiatan *employee relations* yang diterapkan PT. PLN (Persero) APJ Surakarta untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kegiatan *employee relations* yang diterapkan di PT. PLN (Persero) APJ Surakarta berdampak positif terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi kerja meningkat sehingga tercapai kepuasan kerja karyawan. PLN (Persero) APJ Surakarta menghilangkan kesenjangan antar karyawan, seperti mengucapkan yel-yel sebelum bekerja, mengadakan lomba antar divisi, Manajer menyapa, training, rekreasi bersama, Bimbingan mental. Ditambah dengan penyelenggaraan proses komunikasi dengan memanfaatkan fasilitas yang diberikan perusahaan sehingga proses komunikasi mampu mendukung secara efektif terselenggaranya proses kegiatan kehumasan dan penerapan kegiatan *employee relations*.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Iman Suryaman pada tahun 2013 dengan judul penelitiannya adalah “Hubungan *Human Relations* Antar Pegawai Dengan Motivasi Kerja” (Studi Korelasional di Kantor Dinas Kehutana Provinsi Jawa Barat). Pada penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakannya adalah kuantitatif melalui pendekatan penelitian survey eksplanatif assosiatif. Data diuji dengan menggunakan analisis korelasional, dengan wawancara langsung, penyebaran angket, dan analisis data sebagai teknik pengumpulan datanya. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa besarnya

signifikansi hubungan *human relations* antar pegawai dalam aspek perhatian terhadap publik internal (sub-variabel X₁) dengan motivasi kerja (Y) sebesar 55,9% sedangkan sisanya 44,1% ditentukan oleh faktor lain. Selanjutnya besarnya signifikansi hubungan *human relations* antar pegawai dalam aspek kesempatan untuk berinteraksi satu sama lainnya (sub-variabel X₂) dengan motivasi kerja (Y) sebesar 47,4% sedangkan sisanya 52,6% ditentukan oleh faktor lain. Secara simultan penelitian ini menjawab bahwa besarnya signifikansi hubungan *human relations* antar pegawai (variabel X) dengan motivasi kerja (variabel Y) sebesar 66,6% sedangkan sisanya 33,4% ditentukan oleh faktor lainnya. Hal ini ditunjukkan dalam bentuk adanya sikap para pegawai Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat yang memiliki persepsi positif akan hubungan manusiawi sesama pegawai baik melalui komunikasi internal maupun aktivitas *human relations* lainnya.

Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Jati Munggaran (2007) dengan judul “Hubungan Kegiatan *Employee Relations* dan kepuasan komunikasi karyawan (Studi kasus :PT. Astra Internasional, Tbk – *Peugeot sale operation* cilandak – Jakarta Selatan periode Maret – April 2007)”, tipe pada penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian korelasional digunakan untuk meneliti hubungan di antara variabel-variabel, dan hubungan dari variabel-variabel itu disebut sebagai korelasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei. Untuk melakukan analisa data mengenai hubungan antar variabel pada penelitian, menggunakan teknik statistik dengan menggunakan analisa korelasi. Teknik

statistik yang akan digunakan dalam analisa korelasi pada penelitian ini menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,628 antara variabel *employee relations* (X) dan variabel kepuasan komunikasi (Y), yang berarti bahwa hubungan menunjukkan korelasi kuat. Hubungan tersebut juga signifikan pada taraf kepercayaan 95%, dan diperoleh kesimpulan bahwa, pengaruh *employee relations* terhadap kepuasan komunikasi sebesar 39,43%, dan sisanya 60,57% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian yang akan dilaksanakan memiliki perbedaan dari penelitian sebelumnya, yaitu terletak pada metodologi dan masalah yang dibatasi oleh lokasi penelitian yang akan dilaksanakan.

1.6 Landasan Teoritis dan Kerangka Pemikiran

1.6.1 Landasan Teoritis

Berdasarkan fokus penelitian yang telah penulis paparkan sebelumnya, penulis menggunakan teori hubungan manusia yang dipelopori Elton Mayo dan Fritz Roethlisberger sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini karena menurut penulis bahwa kegiatan *employee relations* tidak lepas hubungan yang bersifat manusiawi yang tidak menganggap anggota organisasi atau pegawai sebagai unsur produksi saja. Sedangkan untuk mengkaji dimensi dari kegiatan *employee relations* penulis memilih tiga poin dari konsep yang dijelaskan oleh Onong Uchjana Effendi (2009 : 144) yaitu, perlakuan yang adil, perasaan diakui, dan penyalur perasaan.

1) Teori Hubungan Manusia

Teori hubungan manusia ini menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Teori ini menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya. Meningkatkan kepuasan kerja akan mengarahkan aktualisasi diri pekerja, akan mempertinggi motivasi bekerja sehingga akan meningkatkan produksi organisasi.

Elton Mayo dibantu Fritz Roethlisberger melakukan studi yang dikenal dengan studi *Howthorne (the Howthorne Studies)*, atau sering disebut *Efek Howthorne (The Howthorne Effect)* yang menyatakan dua kesimpulan dari hasil 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 (dalam Pace & Faules, 2006: 60).

Perhatian yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu berupa perhatian pimpinan terhadap pegawai dengan menjalankan kegiatan *employee relations*, artinya pegawai bisa saja sikap dan perilakunya berubah saat ada perhatian dari lembaga khususnya dari pimpinan. Interaksi antara pimpinan dan pegawai atau pegawai dan pegawai di Museum Geologi Bandung akan menghasilkan suatu dampak positif diantaranya moral dan produktivitas pegawai dalam melayani pengunjung.

2) *Employee Relations*

Untuk menyatukan sekian banyak perbedaan tersebut Onong Uchjana Effendy (2009 : 145) menyatakan bahwa kegiatan untuk menciptakan hubungan dengan para karyawan dapat dilakukan melalui:

1. Upah yang Cukup

Untuk masalah upah ini, seorang *Public Relations Officer* minimal dapat mengetahui ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan upah misalnya: aturan UMR (Upah Minimum Regional). Untuk itu ia harus dapat bekerjasama dengan bidang personalia untuk mengklarifikasi masalah upah ini bagi para karyawan.

2. Perlakukan yang Adil

Semua karyawan pasti mempunyai perasaan yang sama yaitu ingin diperlakukan adil. Untuk itu seorang *Public Relations Officer* yang baik dalam hal ini haruslah mengambil peran misalnya: dengan memberikan informasi yang jelas dan benar mengenai soal kepegawaian, sehingga kesalahpahaman kemungkinan sedikit dan yang penting adalah pembinaan kepercayaan terhadap pimpinan. Untuk perlakuan yang adil ini dapat dilakukan pada saat kegiatan penginformasian mengenai masalah misalnya: penempatan, pemindahan, dan lain-lain.

3. Ketenangan Bekerja

Semua karyawan akan bekerja dengan tenang jika para karyawan mendapat:

- 1) Jaminan jika ia dan keluarganya terkena musibah
- 2) Jaminan kesehatan

3) Jaminan keamanan bekerja (tidak terancam dari purata roda mesin)

4) Jaminan di hari tua, dan sebagainya.

4. Perasaan Diakui

Setiap karyawan pasti mempunyai perasaan ingin diakui misal: sebagai karyawan yang berharga/terhormat. Keadaan ini harus disadari oleh seorang *Public Relations Officer* dalam kegiatannya. Sebagai seorang *Public Relations Officer* harus dapat mengatasi permasalahan karyawan terutama bagi mereka yang dapat merasakan di anak tirikan/tidak merasa diakui sebagai karyawan yang berharga di lingkungan organisasinya.

5. Penghargaan atas Hasil Kerja

Pada umumnya karyawan ingin agar hasil kerjanya dihargai. Penghargaan terhadap karyawan banyak macamnya, misalnya dengan berupa: pemberian piagam penghargaan, uang, barang dan sebagainya, bagi mereka yang berprestasi, melihat masa kerja dan lain-lain.

6. Penyalur Perasaan

Setiap karyawan mempunyai keinginan adanya wadah tempat penyalur perasaan, misalnya perusahaan menerbitkan suatu majalah dimana didalamnya bisa dimuat tulisan/karangan para karyawan (ini merupakan medium hubungan batin antara pimpinan dengan bawahan). Komunikasi dua arah secara timbal balik dalam kegiatan *Public Relations* dapat dilaksanakan dengan medium ini, sehingga dapat membina hubungan yang harmonis.

1.6.2 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran berdasarkan paparan yang penulis jelaskan sebelumnya adalah sebagai berikut :



Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran

1.7 Langkah penelitian

1.7.1 Paradigma dan Pendekatan

Paradigma adalah cara pandang penulis atau keyakinan dasar penulis dalam menyikapi suatu permasalahan penelitian, Guba dalam (Denzin dan Lincoln, 2009 : 123) menyatakan paradigma adalah serangkaian keyakinan dasar yang membimbing tindakan. Paradigma berusan dengan prinsip – prinsip pertama, atau prinsip - prinsip dasar. Paradigma adalah konstruksi manusia.

Penulis menggunakan paradigma konstruktivisme sebagai dasar penelitian karena pada penelitian ini tidak mencari hubungan atau sebab akibat

dari variabel penelitian, melainkan penulis melakukan penelitian yaitu untuk menemukan pemahaman dalam bentuk konstruksi secara spesifik. Pendekatan penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah pendekatan penelitian kualitatif, karena penulis ingin meneliti secara mendalam tentang kegiatan *employee relations* di Museum Geologi Bandung yang tidak bisa diungkap oleh penelitian kuantitatif karena hanya berdasarkan pada angket dan statistik.

Pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan suatu uraian mendalam tentang ucapan, tulisan, dan tingkah laku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, organisasi tertentu dalam suatu konteks *setting* tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif dan *holistic*, Boglan dan Taylor dalam (Ruslan, 2010 : 215).

1.7.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis laksanakan adalah penelitian deskriptif, penelitian ini bertujuan untuk membuat penjelasan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta yang ada di Museum Geologi Bandung. Penelitian deskriptif tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan atau komparasi, sehingga juga tidak memerlukan hipotesis.

Dalam penelitian deskriptif, untuk menggambarkan tentang karakteristik (ciri-ciri) individu, situasi atau kelompok tertentu. Penelitian ini relatif sederhana yang tidak memerlukan landasan teoritis rumit atau pengujian hipotesis tertentu. Dapat meneliti hanya satu variabel, dan termasuk penelitian mengenai gejala atau hubungan antaradua gejala atau lebih (Ruslan, 2010 : 12).

1.7.3 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif atau data abstrak yang tidak dapat diukur dengan angka. Menurut Ruslan (2010 : 29) data kualitatif, yakni data abstrak (*intangible*) atau tidak terukur seperti ingin menjelaskan : *tingkat nilai* kepercayaan terhadap rupiah menurun, citra perusahaan *kurang baik*, harga-harga sembako stabil, dan pelayanan *kurang memuaskan* bagi pelanggan

Adapun data yang dikumpulkan adalah data mengenai :

- 1) Data yang disampaikan oleh Humas Museum Geologi Bandung kepada penulis dalam bentuk wawancara.
- 2) Dokumen – dokumen di Museum Geologi Bandung yang berkaitan dengan penelitian.
- 3) Kegiatan *Employee Relations* yang dilaksanakan oleh Humas Museum Geologi Bandung.

1.7.4 Sumber Data

- 1) Data Primer

Data primer juga dapat diartikan sebagai data yang didapat langsung dari sumber pertama atau responden melalui hasil wawancara mendalam ditambah observasi. Penulis memperoleh data langsung dari subjek penelitian meliputi wawancara langsung dengan narasumber serta pengamatan kegiatan. Narasumber yang akan dijadikan subjek wawancara adalah Humas Museum Geologi Bandung dan Pegawai Museum Geologi Bandung.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang peneliti dapatkan dari studi literature, jurnal ilmiah, website, dokumen-dokumen, ataupun sumber lain yang masih relevan dengan masalah penelitian yang akan dilaksanakan.

1.7.5 Teknik Pemilihan Informan

Penentuan informan dalam penelitian di Museum Geologi Bandung yaitu dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu dengan memilih tiga orang informan dengan karakteristik sebagai berikut.

1. Dua orang informan dengan kapasitasnya sebagai Pelayanan Publik atau Humas Museum Geologi Bandung yang sesuai dengan penelitian karena meneliti tentang kegiatan *employee relations*.
2. Satu orang pegawai bagian operator dengan tugas yang berhubungan dengan pengunjung secara langsung, seperti peragaan geologi, ruang multimedia geologi, dan pemeliharaan jaringan kantor.

Sampling purposif ini, yaitu pemilihan sampel berdasarkan pada karakteristik tertentu yang dianggap mempunyai sangkut pautnya dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Ruslan, 2010 :157).

1.7.6 Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi dan Pengumpulan Dokumen

Penulis akan melaksanakan observasi partisipatif yaitu berupa mengikuti beberapa kegiatan yang ada di Museum Geologi Bandung dan melihat dan mengamati aspek *employee relations* yang ada di dalam kegiatan tersebut. Penulis

juga mengumpulkan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini ketika melakukan observasi.

Peneliti melakukan observasi dengan cara melibatkan diri atau menjadi bagian lingkungan social (organisasi) tengah diamati melalui teknik partisipasi dapat memperoleh data lebih akurat dan lebih banyak, karena peneliti secara langsung mengamati perilaku dan kejadian atau peristiwa dalam lingkungan sosial tertentu (Ruslan, 2010 : 35).

2) Wawancara

Wawancara mendalam dilakukan untuk mencari beberapa data yang tidak memungkinkan didapatkan dalam observasi partisipatif. Dalam bukunya Moleong menjelaskan (2014 : 186) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

Humas dan pegawai Museum Geologi Bandung akan diwawancarai secara mendalam dan diberikan beberapa pertanyaan terkait dengan penelitian ini, tapi penulis tidak akan selalu berpatok pada draft pertanyaan yang telah disusun, artinya peneliti secara spontan akan menanyakan beberapa pertanyaan yang dirasa perlu dan bersifat mendalam. Tujuan dari wawancara ini agar data yang diperoleh benar-benar konkret dan terperinci yang ada di Museum Geologi Bandung.

Wawancara adalah bentuk perbincangan, seni bertanya dan mendengar. Wawancara bukanlah sebuah perangkat *netral* dalam memproduksi realitas. Dalam konteks ini, berbagai jawaban diutarakan. Jadi, wawancara merupakan perangkat untuk memproduksi pemahaman situasional (*situated understanding*) yang bersumber dari episode-episode interaksional khusus. Metode ini sangat dipengaruhi oleh karakteristik personal seorang peneliti, termasuk ras, kelas sosial, kesukaan, dan gender (Denzin dan Lincoln, 2014 : 495).

1.7.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan penulis dalam menganalisis data yang diperoleh dari penelitian Museum Geologi Bandung yaitu dengan menggunakan metode *non statistic* yaitu analisis deskriptif. Artinya, dari data yang diperoleh melalui penelitian kemudian dilaporkan apa adanya. Hal ini dilakukan karena penelitian ini tidak dimaksudkan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih.

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain yang penulis dapatkan dari Museum Geologi Bandung sehingga mudah untuk dipahami dan dapat diinformasikan kepada orang lain.

Dalam penelitian yang penulis laksanakan di Museum Geologi Bandung digunakan beberapa langkah analisis data, yaitu :

1. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan satuan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data yang muncul dari catatan - catatan pada tempat penelitian yaitu Museum Geologi Bandung. Reduksi data berlangsung terus menerus selama pengumpulan data berlangsung. Pada intinya reduksi data terjadi dari awal sampai penulisan laporan akhir penelitian.

Reduksi data merupakan bagian dari analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, memilih data yang perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat

ditarik dan diverifikasi. Dengan reduksi data, data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara melalui seleksi ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkannya dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya.

Reduksi data meliputi :

- 1) Identifikasi satuan (unit). Pada mulanya diidentifikasi adanya satuan yaitu bagian terkecil yang ditemukan dalam data yang memiliki makna bila dikaitkan dengan fokus dan masalah penelitian.
- 2) Sesudah satuan itu diperoleh, langkah berikutnya adalah membuat koding. Membuat koding berarti membuat kode pada setiap "satuan", agar supaya tetap dapat ditelusuri data/satuannya, berasal dari sumber mana (Moelong, 2014 : 288).

2. Penyajian Data

Penyajian data yang dimaksud di sini adalah sekumpulan informasi tentang Museum Geologi Bandung tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan dan pengambilan kesimpulan. Denzin dan Lincoln menyatakan (2009 : 597) perlu ditegaskan, validitas analisis harus didukung sepenuhnya dengan penyajian data yang cukup terfokus sehingga seluruh data dapat diamati di satu lokasi tertentu, dan secara sistematis disusun untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sedang dihadapi.

Penyajian informasi dalam bentuk kalimat yang disusun secara logis dan sistematis sehingga mudah dipahami. Penyajian data ini harus mengacu pada rumusan masalah yang dijadikan sebagai pertanyaan penelitian sehingga yang tersaji adalah deskripsi mengenai kondisi yang menceritakan dan menunjuk permasalahan yang ada. Selain dalam bentuk kalimat juga dapat berbentuk

matriks, gambar, jaringan kerjaan tabel sebagai pendukung narasi. Penelitian ini adalah penelitian *deskriptif*, oleh sebab itu dalam penulisan ini, penulis menyajikannya dalam bentuk deskripsi analisis.

3. Verifikasi dan Kesimpulan

Bagian terakhir dari analisis adalah menarik verifikasi dan kesimpulan dari permulaan pengumpulan data, peneliti mulai mencari arti simbol - simbol, pola - pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, dan alur sebab-akibat yang terjadi di Museum Geologi Bandung.

Verifikasi berarti melakukan pengecekan bias-bias yang paling umum dan yang paling samar yang dapat masuk ke dalam proses – proses pengambilan keputusan. (Denzin dan Lincoln, 2009 : 604)

Kesimpulan akhir tergantung pada besarnya kumpulan-kumpulan catatan lapangan, pengkodean, penyimpanan, dan metode pencarian ulang yang digunakan. Penarikan kesimpulan, hanyalah sebagian dari konfigurasi yang utuh. Pembuktian kembali atau verifikasi dapat dilakukan untuk mencari pembenaran dan persetujuan sehingga validasi tercapai.

1.7.8 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Museum Geologi Bandung Jalan Diponegoro no. 57 Bandung Jawa Barat yang berada dibawah naungan Kementrian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia. Alasan peneliti memilih tempat penelitian tersebut karena ketertarikan peneliti terhadap kegiatan *employee relations* di lembaga pemerintah, rata-rata peneliti lain melakukan penelitian sejenis pada perusahaan swasta dengan latar belakang bisnis.

1.7.9 Waktu Penelitian

Peneliti merencanakan jadwal penelitian dan penulisan skripsi sekitar 5 bulan dari bulan Agustus sampai Desember 2015, mulai dari tahap persiapan sampai pada tahap penyusunan sampai sidang Munaqosah.

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Bulan				
		AGT	SEP	OKT	NOV	DES
1.	Survei Lokasi	■				
2.	Wawancara Pihak Museum	■			■	
3.	Surat Keputusan Penelitian		■			
4.	Observasi dan Pengumpulan Data		■	■	■	
5.	Penulisan Skripsi		■	■	■	
6.	Konsultasi dengan Pembimbing		■	■	■	■
7.	Sidang Munaqosah					■