

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kementerian Agama Kabupaten Bogor merupakan salah satu bagian instansi vertikal dari Kementerian Agama Republik Indonesia. Kementerian Agama memiliki peran sebagai pelaksana tugas dan fungsi mengenai penyelenggaraan dalam bidang keagamaan sesuai dengan perundang-undangan.

Kementerian Agama Kabupaten Bogor menjalankan tugas-tugas keagamaan dalam hal pernikahan, peradilan agama, kemasjidan, haji, pendidikan, pengajaran sekolah dan perguruan tinggi islam. Kementerian Agama Kabupaten Bogor selain menjamin kepentingan agama serta pemeluk-pemeluknya, juga turut memperhatikan para karyawan, staf, serta keluarga dalam instansinya dengan mempraktikkan hubungan antar para karyawan dengan atasannya atau *employee relations*. Aktivitas ini dilaksanakan demi terciptanya iklim kerja yang harmonis dan membangun semangat kerja karyawan untuk kedepannya.

Employee relations adalah salah satu aktivitas yang diselenggarakan oleh pihak-pihak yang terdapat dalam sebuah perusahaan atau lembaga. Aktivitas *employee relations* memiliki tujuan yaitu agar tercapainya hubungan yang harmonis antara pihak manajemen perusahaan atau lembaga dengan karyawan serta untuk menyeimbangkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan kegiatan atau program yang diselenggarakan oleh perusahaan maupun lembaga.

Monika (2018) dalam Jurnal JOM FISIP Vol. 5 yang berjudul *Implementasi Employee Relations dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT PLN Area Pekanbaru* menjelaskan bahwa *employee relations* merupakan hubungan kerja dengan semua pihak yang berada dalam suatu proses produksi dalam suatu perusahaan. Aktivitas *employee relations* lebih menitikberatkan kepada hubungan antara pimpinan perusahaan dengan karyawannya atau antar sesama karyawan. Dalam hal ini *employee relations* dalam suatu perusahaan bisa dengan bentuk merekrut karyawan baru, penempatan atau pemindahan karyawan, kenaikan jabatan, kandidat karyawan pemutusan kerja, pensiunan, dan jaminan sosial.

Aktivitas *employee relations* diharapkan dapat dilaksanakan guna menciptakan suasana dan dampak yang positif bagi pihak internal suatu perusahaan atau lembaga. Dalam prosesnya, *employee relations* tidak hanya dilaksanakan kepada antar karyawan yang masih aktif saja di perusahaan, namun dilaksanakan juga kepada keluarga karyawan, dan mencakup para karyawan yang sudah tidak aktif bekerja atau sudah pensiun. Seperti yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Bogor, lembaga kementerian ini rutin melaksanakan program *employee relations* pada karyawan maupun keluarga karyawan.

Berdasarkan data pra penelitian yang peneliti dapatkan dari salah satu pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bogor, bahwasanya Kementerian Agama Kabupaten Bogor membentuk sebuah wadah atau program secara terencana untuk pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bogor. *Employee*

relations yang terlaksana bukan hanya diperuntukkan bagi pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bogor saja, tetapi bagi keluarga besarnya juga turut diikuti sertakan dalam kegiatan maupun program yang sudah dijadwalkan.

Berdasarkan pernyataan tersebut menunjukkan bahwa jika komunikasi dan iklim kerja pada suatu lembaga atau perusahaan itu bagus dan harmonis artinya mencerminkan lembaga tersebut memiliki kredibilitas yang bagus. Maka dari itu, penting bagi praktisi humas menyelenggarakan program *employee relations* untuk terus meningkatkan motivasi para karyawan dan meningkatkan kinerja di suatu lembaga atau perusahaan.

Peneliti memperoleh data pra penelitian dengan mengunjungi alamat web resmi Kementerian Agama pada laman <https://jabar.kemenag.go.id/> , gambaran *employee relations* yang sudah dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Bogor adalah contohnya untuk mengkokohkan rasa kekeluargaan, maka Kementerian Agama Kabupaten Bogor mengadakan program *family gathering*, bermain badminton bersama dengan Kementerian Agama Kota Depok, melakukan pelatihan dan menyukseskan pembelajaran tatap muka, serta melakukan program penghargaan melalui lomba tahfiz dan tahsin. Program *employee relations* diselenggarakan bukan semata-mata untuk me-refresh kembali suasana dan memotivasi para karyawan Kementerian Agama Kabupaten Bogor, melainkan sekaligus untuk membangun relasi, mempertahankan hubungan yang harmonis antara karyawan beserta keluarganya, serta mendukung dan memberikan perhatian penuh terhadap

karyawan beserta masyarakat luar agar kinerja dan citra positif dapat terbentuk melalui program-program *employee relations* ini.

Berdasarkan data pra penelitian yang dijelaskan pada latar belakang, peneliti tertarik untuk mempelajari dan menganalisis lebih jauh bagaimana proses strategi dan pengelolaan program *employee relations* yang diselenggarakan pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor, menyadari bahwa Kementerian Agama Kabupaten Bogor memiliki kaitan erat dengan citra lembaga dan iklim kerja yang sangat solid antar karyawannya

B. Fokus Penelitian

Untuk memperdalam pembahasan mengenai pengelolaan *employee relations* yang diterapkan pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor maka peneliti memiliki pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana *fact finding* terhadap program *employee relations* pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana *planning and programming* terhadap program *employee relations* pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor?
3. Bagaimana *taking action and communicating* yang dilakukan agar program *employee relations* dapat terlaksana pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor?
4. Bagaimana *evaluation* terhadap program *employee relations* yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Bogor?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan agar peneliti mengetahui bagaimana proses pengelolaan program *employee relations* yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Bogor. Maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui *fact finding* terhadap program *employee relations* pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui proses *planning and programming* terhadap program *employee relations* pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui *taking action and communicating* yang dilakukan agar program *employee relations* dapat terlaksana pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor.
4. Untuk mengetahui proses *evaluation* terhadap program *employee relations* yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Bogor.

D. Kegunaan Penelitian

D.1 Kegunaan Akademis

Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan pengetahuan guna pengembangan disiplin ilmu komunikasi dan bidang kehumasan yang dapat dipraktikkan dalam proses kegiatan belajar mengajar. Sebagai bagian dari hubungan internal, penelitian mengenai pengelolaan *employee relations* pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor dengan menggunakan teori 4 Steps PR ini juga diharapkan dapat menjadi referensi maupun sumber rujukan untuk penelitian atau sejenisnya.

D.2 Kegunaan Praktis

Peneliti berharap penelitian ini bisa bermanfaat untuk bahan pertimbangan, sebagai informasi tambahan, dan sebagai jawaban bagi praktisi dan akademisi ilmu komunikasi dan kehumasan mengenai aktivitas *employee relations*, serta sebagai pemahaman dan gambaran bagi semua pihak bagaimana Kementerian Agama Kabupaten Bogor mengelola program *employee relations* ini agar dapat menyusun kebijakan dalam membangun hubungan yang lebih baik ke depannya. Penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi dasar bagi peneliti dan sebagai masukan bagi Kementerian Agama Kabupaten Bogor.

E. Landasan Pemikiran

E.1 Hasil Penelitian Sebelumnya

Peneliti dalam hal ini melampirkan hasil penelitian terdahulu dua skripsi dan tiga jurnal. Hasil penelitian terdahulu ini dilampirkan untuk mencari

perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti saat ini.

Pertama, penelitian ini berupa skripsi yang disusun oleh Mai Sela Rosa Elsarena dengan judul Implementasi *Employee Relations* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Penelitian ini memiliki tujuan, yaitu untuk mengetahui implementasi *employee relations* dalam meningkatkan kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dengan menggunakan konsep *public relations* dan *employee relations*.

Kedua, penelitian ini berupa skripsi yang disusun oleh Mohamed Iqbal Maulana dengan judul Program *Employee Relations* pada Organisasi P2TEL PT Telkom TBK di Kota Bandung. Penelitian ini memiliki tujuan, yaitu untuk mengetahui pengelolaan program *employee relations* yang dilakukan oleh Organisasi P2TEL PT Telkom TBK di Kota Bandung dengan menggunakan teori *4 step public relations*.

Ketiga, penelitian ini berupa jurnal yang disusun oleh Aswan Jaya dengan judul Strategi *Employee Relations* untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Citra pada PT ASDP Indonesia Ferry (Persero). Penelitian ini memiliki tujuan, yaitu untuk mengetahui proses strategi *employee relations* untuk meningkatkan kinerja karyawan dan citra pada PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) dengan menggunakan konsep *employee relations* dan teori hubungan manusiawi.

Keempat, penelitian ini berupa jurnal yang disusun oleh Lydiana Monika dengan judul Implementasi *Employee Relations* dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT PLN Area Pekanbaru. Penelitian ini memiliki tujuan, yaitu untuk mengetahui implementasi program *employee relations* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT PLN Area Pekanbaru dengan menggunakan konsep *employee relations*.

Kelima, penelitian ini berupa jurnal yang disusun Putri Septaningtyas Hidayat, Siska Armawati Sufa, dan Eny Ratnasari dengan judul Peran Departemen *Human Resources Development* dalam Aktivitas *Employee Relations* pada Bisnis Keluarga (Studi Kasus pada Royal Trawas Hotel & Cottages). Penelitian ini memiliki tujuan, yaitu untuk mengetahui peran Departemen HRD dan program *employee relations* yang diselenggarakan di Royal Trawas Hotel & Cottages dengan menggunakan model aktivitas *employee relations*.



Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Teori	Hasil	Perbedaan
1	Mai Sela Rosa Elsarena (2020) Skripsi	Implementasi <i>Employee Relations</i> dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	Kualitatif Deskriptif	Konsep <i>Public Relations</i> dan <i>Employee Relations</i>	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau telah berhasil melaksanakan <i>employee relations</i> seperti program pendidikan dan pelatihan, program penghargaan, program motivasi kerja berprestasi, program acara khusus, dan program komunikasi internal. <i>Employee relations</i> yang telah terlaksana di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dinilai sudah cukup baik karena kinerja karyawannya selalu memenuhi target kinerjanya yang semakin meningkat.	Penelitian yang dilakukan oleh Mai Sela Rosa Elsarena ini lebih berfokus pada pengimplementasian program <i>employee relations</i> yang dilakukan pada Dinas Tenaga dan Transmigrasi Provinsi Riau untuk meningkatkan kinerja karyawannya, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lebih berfokus terhadap proses pengelolaan dan perancangan program <i>employee relations</i> antar karyawan di Kementerian Agama Kabupaten Bogor.

2	Mohamed Iqbal Maulana (2021) Skripsi.	Program <i>Employee Relations</i> pada Organisasi P2TEL PT Telkom TBK di Kota Bandung	Kualitatif Analisis Deskriptif	Teori 4 Step PR	<p>Kegiatan <i>employee relations</i> yang dilakukan pada P2TEL sangat membantu para karyawan PT Telkom yang telah pensiun dalam melakukan kegiatan yang bermanfaat. Penelitian ini menggunakan konsep 4 Step PR dalam pelaksanaannya dan ditambah oleh standarisasi perencanaan program, seperti</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) pencarian fakta: mencari kebenaran informasi menggunakan riset, 2) perencanaan: merencanakan program sesuai dengan tujuan pengelolaan, 3) standarisasi: menyesuaikan program dengan standarisasi visi dan misi, 4) pelaksanaan: melaksanakan kegiatan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, 5) evaluasi: mengevaluasi program dengan tujuan perbaikan kedepannya. 	<p>Penelitian yang dilakukan oleh Mohamed Iqbal Maulana ini dilakukan guna mengetahui proses perancangan kegiatan <i>employee relations</i> antar anggota Persatuan Pensiun Telkom (P2TEL), sedangkan peneliti lebih berfokus terhadap proses pengelolaan program <i>employee relations</i> di Kementerian Agama Kabupaten Bogor. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan yang sebelumnya adalah terletak pada lokasi penelitiannya.</p>
---	---------------------------------------	---	--------------------------------	-----------------	--	---

3	Aswan Jaya (2020) Jurnal	Strategi <i>Employee Relations</i> untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Citra pada PT ASDP Indonesia Ferry (Persero)	Kualitatif Deskriptif	Konsep <i>Employee Relations</i> , Teori Hubungan Manusiawi	Humas PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) menjalankan peran untuk membangun dan memelihara hubungan baik dan saling pengertian antara perusahaan dengan masyarakat sehingga menciptakan citra positif perusahaan. Humas PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) menyelenggarakan program <i>employee relations</i> seperti mengelola program dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia, program kesejahteraan karyawan, program sosialisasi budaya perusahaan, program motivasi berprestasi, program khusus, dan program media komunikasi internal. Strategi relasi di PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) dinilai berhasil karena respon karyawan cukup baik, diterima karyawan dan karyawan puas	Jurnal yang diteliti oleh Aswan Jaya berfokus pada strategi terhadap program <i>employee relations</i> untuk meningkatkan kesadaran karyawan mengenai peran PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) dalam memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat pengguna jasa kapal, sedangkan penelitian yang diteliti oleh peneliti lebih memfokuskan pada pelaksanaan program <i>employee relations</i> guna meningkatkan kerjasama yang maksimal dan membangun hubungan yang lebih baik antar karyawan di Kementerian Agama Kabupaten Bogor.
---	--------------------------	---	-----------------------	---	---	---

					dengan berbagai kegiatan.	
4	Lydiana Monika (2018) Jurnal	Implementasi <i>Employee Relations</i> dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT PLN Area Pekanbaru	Kualitatif Analisis Deskriptif	Konsep <i>Employee Relations</i>	<i>Employee relations</i> yang telah terlaksana di PT PLN (Persero) Regional Pekanbaru sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Bentuk-bentuk program <i>employee relations</i> yang dilaksanakan antara lain adalah program pendidikan dan pelatihan, program khusus, program kesejahteraan karyawan, dan program penghargaan. Empat program yang sudah terlaksana ini dinilai efektif guna meningkatkan motivasi karyawan di PT PLN Regional Pekanbaru dengan menggunakan bentuk komunikasi <i>employee relations</i> komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, dan komunikasi paralel.	Penelitian yang dilakukan oleh Lydiana Monika lebih berfokus terhadap penerapan kegiatan <i>employee relations</i> untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam perusahaan PLN Area Pekanbaru, sedangkan peneliti lebih memfokuskan pada perencanaan dan pelaksanaan kegiatan <i>employee relations</i> untuk menciptakan hubungan yang baik dan harmonis antar karyawan di Kementerian Agama Kabupaten Bogor.

5	Putri Septaningtyas Hidayat, Siska Armawati Sufa, dan Eny Ratnasari (2021) Jurnal	Peran Departemen <i>Human Resources Development</i> dalam Aktivitas <i>Employee Relations</i> pada Bisnis Keluarga (Studi Kasus pada Royal Trawas Hotel & Cottages)	Kualitatif	Model Aktivitas <i>Employee Relations</i>	Royal Trawas Hotel & Cottages sudah berhasil melaksanakan program <i>employee relations</i> seperti program pendidikan dan pelatihan kepada CSR perusahaan. Peran Departemen HRD juga telah melakukan analisis awal sebelum merancang program <i>employee relations</i> tersebut. Selanjutnya program tersebut dirancang agar sesuai dengan budaya perusahaan, menilai efektivitas peran dan tanggung jawab staf dalam kegiatan <i>employee relations</i> serta bagaimana sistem penyebaran informasinya, serta langkah akhirnya adalah mengevaluasi kegiatan <i>employee relations</i> tersebut. Proses komunikasi yang digunakan di Royal Trawas & Cottages adalah komunikasi ke bawah dari pemimpin ke karyawan,	Jurnal yang diteliti oleh Putri Septaningtyas Hidayat, Siska Armawati Sufa dan Eny Ratnasari berfokus pada kegiatan <i>employee relations</i> yang dilakukan departemen <i>human resources</i> pada bisnis keluarga di Royal Trawas Hotel & Cottages, sedangkan focus penelitian yang dilakukan oleh peneliti lebih kepada standarisasi program <i>employee relations</i> yang ditujukan kepada karyawan Kementerian Agama Kabupaten Bogor.
---	---	---	------------	---	---	---

					komunikasi vertikal ke atas, dan komunikasi horizontal untuk antar karyawan dengan karyawan lainnya.	
--	--	--	--	--	--	--

E.2 Landasan Teoritis

Penelitian ini mengharuskan peneliti mendeskripsikan apa yang terjadi pada saat ini berdasarkan kegiatan atau situasi, tidak menguraikan dengan variabel dan menguji hipotesis. Dalam pengambilan teori dalam penelitian ini, peneliti telah mempertimbangkan konteks dan fokus penelitian. Teori yang berkesinambungan dalam penelitian ini adalah:

E.2.1 Teori 4 Steps PR

Tugas *public relations* adalah dapat menyelesaikan masalah yang terjadi pada suatu lingkungan organisasi atau perusahaan. Menurut Cutlip dan Center (2006) menjelaskan bahwa ada empat (4) tahap bagi seorang *public relations* dalam menyelesaikan permasalahan. Empat tahapan yang dimaksud adalah:

1. *Fact Finding*

Seorang *public relations* harus dapat mengetahui permasalahan yang terjadi terlebih dahulu, oleh karena seorang *public relations officer* (PRO) memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mencari kebenaran terhadap suatu permasalahan. Fakta-fakta atau kebenaran akan memudahkan seorang *public relations* untuk memecahkan permasalahan.

2. *Planning and Programming*

Perencanaan atau *planning and programming* merupakan tahapan selanjutnya dari pencarian fakta, pada tahap ini seorang *public relations* harus melakukan penyusunan masalah terhadap fakta yang didapat ketika *public relations officer* melakukan pencarian fakta terhadap permasalahan yang terjadi di suatu organisasi atau perusahaan.

3. *Taking Action and Communicating*

Tahap selanjutnya adalah melaksanakan atas apa yang sudah dirancang sebelumnya. Seorang *public relations* pastinya sudah mempunyai perhitungan yang sesuai agar tidak terjadi kesalahan atas perencanaan sebelumnya.

4. *Evaluation*

Tahap terakhir dari teori *4 Step PR* ini adalah untuk mempersiapkan evaluasi yang akan dilakukan oleh seorang *public relations* berdasarkan pencarian fakta, perencanaan, dan pelaksanaan yang sudah diambil dan disepakati sebelumnya.

E.2.2 Komunikasi Interpersonal

Fungsi *employee relations* sangat erat kaitannya dengan teori komunikasi interpersonal, alasannya adalah karena saat pelaksanaan *employee relations*, karyawan dinilai menjadi lebih berfikir kreatif dan inovatif dalam membuka gagasan serta menuangkan ide-ide yang segar untuk membantu suatu perusahaan atau lembaga.

Mulyana (2000: 73) menjelaskan bahwa teori komunikasi interpersonal disebut sebagai komunikasi apabila terdapat hubungan interpersonal atau antarpribadi dalam prosesnya.

Komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh antar karyawan Kementerian Agama Kabupaten Bogor dapat diaplikasikan ke dalam program *employee relations* yang didalamnya sudah dirancang hubungan antarpribadi berjalan dengan baik, pada akhirnya perusahaan akan mendapatkan dampak positif melalui karyawannya.

E.3 Kerangka Konseptual

E.3.1 *Employee Relations*

Employee relations merupakan salah satu komponen kegiatan *public relations* yang termasuk dalam manajemen hubungan sehimpunan orang yang bekerja sama pada suatu perusahaan atau lembaga. Baik secara fungsi manajemen organisasi dari teknis, jenis tugas, dan tujuan yang dihadapi antar individu (karyawan) atau yang dihadapi oleh unit kerja.

Suryani (2018: 4) menjelaskan bahwa *employee relations* adalah sekelompok orang-orang yang sedang bekerja di suatu perusahaan yang jelas baik secara fungsional, organisasi, maupun teknis dan jenis tugas/pekerjaan yang dihadapi.

Employee relations menurut fungsinya adalah mengatur secara terinci mengenai hubungan kerja agar berjalan efektif, efisien, dan seoptimal mungkin. Program *employee relations* bisa sangat berpengaruh dan berdampak bagi suatu perusahaan atau lembaga dalam mempertahankan hubungan yang harmonis dan

meningkatkan komunikasi yang efektif antar karyawan dalam segi motivasi, moral, produktivitas, kreativitas, dan hal-hal penting lainnya guna mencegah krisis dan menyelesaikan permasalahan antar karyawan dalam sebuah perusahaan atau lembaga.

F. Langkah-langkah Penelitian

F.1 Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti berlokasi di kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor yang beralamat di Jalan Bersih No.7, Komplek Pemerintahan Daerah, Kec. Cibinong, Kab. Bogor, Jawa Barat 16914. Peneliti melakukan penelitian di sana karena untuk mengetahui bagaimana Kementerian Agama Kabupaten Bogor melakukan pengelolaan dan rencana program *employee relations*. Maka data-data yang dibutuhkan oleh peneliti akan mudah didapatkan.

F.2 Paradigma dan Pendekatan

F.2.1 Paradigma Konstruktivistik

Penelitian ini menggunakan paradigma konstruktivistik, yaitu paradigma yang hampir merupakan antithesis dari paham yang meletakkan objektivitas dan pengamatan dalam menemukan ilmu pengetahuan atau suatu realitas.

Menurut Ardianto (2016: 154), paradigma konstruktivistik memberikan suatu pandangan bahwa apa yang dilihat oleh seseorang mengenai realitas sosial tidak dapat disamakan dengan apa yang dilihat oleh orang lain.

Konstruktivistik merupakan pemahaman oleh setiap individu atau orang mengenai suatu peristiwa, kejadian dan fenomena yang terjadi terhadap masyarakat atau lingkungan sekitar yang disadari dan di konstruksikan dengan cara berfikir atau memberikan makna atas perilaku kita sendiri. Peneliti menggunakan paradigma konstruktivistik karena ingin mencapai pemahaman yang membantu proses interpretasi atau pandangan terhadap suatu peristiwa.

Penelitian ini dapat menggunakan paradigma konstruktivisme karena bidang Humas Kementerian Agama Kabupaten Bogor dapat merasakan realitas yang sama yaitu mengelola program *employee relations* di wilayah kerja Kementerian Agama Kabupaten Bogor, namun setiap anggota memiliki konstruksi yang berbeda atas pengalamannya pada mengelola program *employee relations* tersebut artinya adanya kesamaan realitas yang dirasakan oleh setiap karyawan, namun konstruksi yang ada jelas berbeda.

F.2.2 Pendekatan Kualitatif

Pendekatan yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif pengumpulan data dan analisis non-kuantitatif, artinya tidak menggunakan variabel. “Peneliti berpijak pada realita atau peristiwa di lapangan.

Bungin (2011: 82) menjelaskan bahwa penelitian seperti ini berupaya memandang apa yang sedang terjadi dalam dunia tersebut dan melakukan temuan-temuan yang diperoleh di dalamnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, karena penelitian ini menggambarkan gejala-gejala sosial yang dianggap bisa menggambarkan

realitas atau kejadian dari kombinasi antara perspektif diteliti dan perspektif yang peneliti. Sasaran penelitian kualitatif yang dilakukan oleh peneliti ini untuk mengeksplorasi hubungan sosial dan mendeskripsikan pengalaman.

F.3 Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, karena peneliti akan menggambarkan, mengungkapkan fakta dan mendeskripsikan fenomena yang terjadi ketika penelitian ini dilakukan.

Sadiah (2015: 2) menjelaskan metode penelitian adalah aturan cara berpikir dan berbuat yang harus dipersiapkan dengan sebaik-baiknya dengan cara berhati-hati dalam mencari fakta, prinsip-prinsip dalam melakukan penelitian untuk mencapai suatu tujuan penelitian.

Pada tahap ini peneliti memakai sebuah metode atau kaidah analisis deskriptif dikarenakan peneliti akan membahasnya dengan ringkas dan dapat memaparkan sebuah keadaan yang sudah berlaku di lapangan, kemudian menariknya ke permukaan sebagai gambaran mengenai kondisi tersebut.

F.4 Jenis Data dan Sumber Data

F.4.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif, dengan demikian jenis datanya adalah data analisis deskriptif kualitatif dari hasil observasi dan wawancara dengan narasumber. Jenis data yang digunakan oleh peneliti merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian yaitu:

1. Bagaimana pencarian fakta terhadap program *employee relations* pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana proses perencanaan program *employee relations* pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor?
3. Bagaimana pelaksanaan program dan proses komunikasi yang dilakukan agar *employee relations* dapat terlaksana pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor?
4. Bagaimana proses evaluasi program *employee relations* yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Bogor?

F.4.2 Sumber Data

Dalam mengklasifikasikan sumber data pada penelitian ini peneliti membagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Sumber data primer

Sumber data primer yang peneliti secara himpun dan langsung dari narasumber yang sudah ditentukan berupa wawancara. Data primer merupakan data yang didapatkan dalam bentuk perencanaan konsep *employee relations* pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor. Informan atau narasumber utama dalam penelitian ini adalah pengurus dan karyawan Kementerian Agama Kabupaten Bogor.

2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang didapatkan dengan melakukan wawancara, *survey*/observasi, dan hasil dokumentasi dari kegiatan pelaksanaan konsep *employee relations* pada Kementerian Agama

Kabupaten Bogor. Sumber data sekunder juga bisa didapatkan dari dokumen, majalah, literatur, *website* ataupun arsip untuk data pendukung dalam penelitian.

F.5 Informan dan Unit Analisis

Peneliti pada penelitiannya menetapkan sejumlah pemberi informasi atau informan dengan melihat segala aspek yang sesuai dengan penuh pertimbangan. Informan merupakan seseorang yang benar menguasai, mengetahui, dan memiliki pemahaman terhadap program yang dilaksanakan, informan juga turut berkontribusi aktif pada proses pelaksanaannya.

Pertimbangan memilih informan tersebut merujuk pada sebuah kriteria informan yang diperlukan. Menentukan penelitian ini informan dengan banyak mempertimbangkan dengan berbagai kriteria, yaitu informan yang dianggap mampu dan sudah sering menangani hal yang berkaitan dengan penelitian dan mencari informan yang mengetahui dan menguasai mengenai perusahaan.

Tabel 1.2 Jenis Informan

Jenis Informan	Pihak Informan
Informan Kunci	<ul style="list-style-type: none"> - Pengurus Pusat Kemenag Kab. Bogor - Kepala Divisi Humas
Informan Tambahan	<ul style="list-style-type: none"> - Pengelola Program <i>Employee Relations</i>

F.6 Teknik Pengumpulan Data

F.6.1 Observasi Partisipasi Pasif

Teknik pengumpulan ini menggunakan data pengamatan agar mendapatkan hasil yang rinci dan lengkap adalah observasi. Untuk melakukan observasi ini dilakukan untuk mengetahui data pada sumber penelitian, dalam hal ini peneliti harus langsung untuk mendapatkan data penelitian.

Menurut Sugiyono (2012: 145) observasi atau pengamatan dilakukan guna memenuhi syarat pengumpulan data dengan sifat yang berkaitan langsung dengan sikap atau perilaku manusia, proses bekerja, fenomena alam yang terjadi dan pengaruh responden yang diamati tidak terlalu besar.

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan peneliti adalah observasi non-partisipan. Penulis tidak akan melibatkan diri atau tidak menjadi dari bagian lingkungan melainkan menjadi pengamat saja.

F.6.2 Wawancara Mendalam

Pengumpulan data wawancara adalah sebuah proses tanya jawab antara peneliti dan informan. Supaya wawancara ini dapat dinilai berhasil maka peneliti harus mencatat intisari atau merekam agar data yang dijelaskan oleh informan dapat menjadi data untuk penelitian.

Pada metode kualitatif, wawancara menjadi salah satu teknik pengumpulan data yang sering digunakan. Wawancara memiliki fungsi sebagai alat untuk mengecek ulang atau mengkonfirmasi pada sebuah informasi yang telah didapatkan sebelumnya.

Menurut Sugiyono (2012: 138) tujuan dari pengumpulan data melalui wawancara adalah untuk mendapatkan sebuah data yang nyata dan terperinci.

Teknik yang digunakan peneliti pada tahap pengumpulan data, adalah menggunakan teknik wawancara mendalam dengan subjek penelitian tetap berpegang pada arah, sasaran dan fokus penelitian yang direncanakan. Wawancara dilakukan oleh peneliti kepada pegawai unit Humas Kemenag Kab. Bogor yang berperan aktif dalam merancang strategi pengelolaan *employee relations* pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor.

F.7 Teknik Penentuan Keabsahan Data

Teknik triangulasi merupakan suatu teknik penentuan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini. Menggunakan berbagai macam sumber data, seperti hasil dari observasi, dokumentasi dan juga wawancara.

Moleong (2012: 326-332) menjelaskan teknik keabsahan data diperlukan supaya hasil penelitian bisa dipertanggung jawabkan, maka harus diperlukan pengecekan apakah data yang disusun valid atau tidak.

Peneliti dalam menggunakan teknik triangulasi pada penelitian ini yaitu dengan cara pengumpulan data dengan mengumpulkan data yang berbeda-beda, mengklasifikasikan, dan membandingkan data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi dengan selain sumber data.

F.8 Teknik Analisis Data

Dalam penyajian ini peneliti data dengan cara menghimpun seluruh informasi baik itu dari hasil observasi, wawancara maupun dari referensi buku jurnal mengenai *employee relations*.

Menurut Miles & Huberman (1992: 16) analisis data terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

1) Reduksi data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama proyek yang berorientasi penelitian kualitatif berlangsung. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadilah tahapan reduksi selanjutnya (membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gugusgugus, membuat partisi, membuat memo). Reduksi data merupakan bagian dari analisis. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan finalnya dapat ditarik dan diverifikasi.

2) Penyajian data

Miles & Huberman membatasi suatu penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Mereka meyakini bahwa penyajian-penyajian yang lebih baik merupakan suatu cara yang utama bagi analisis kualitatif yang valid, yang meliputi: berbagai jenis matrik, grafik, jaringan dan bagan. Semuanya dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih.

3) Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan menurut Miles & Huberman hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Kesimpulan akhir tidak hanya terjadi pada waktu proses pengumpulan data saja, akan tetapi perlu diverifikasi agar benar-benar dapat dipertanggungjawabkan.



F.9 Rencana Jadwal Penelitian

Tabel 1.3 Rencana Jadwal Penelitian

No.	Daftar Kegiatan	Januari 2022	Februari 2022	Maret 2022	April 2022	Mei 2022	Juni 2022	Juli 2022	Agustus 2022
1.	Tahap Awal : Observasi Lapangan dan Pengumpulan Data								
	Pegumpulan Data								
	Penyusunan Proposal								
	Bimbingan Proposal								
	Revisi Proposal								
2.	Tahap Kedua : Anjuran Penelitian								
	Sidang Proposal Penelitian								
	Revisi Proposal Penelitian								
3.	Tahap Ketiga : Penyusunan Skripsi								

	Pelaksanaan Penelitian								
	Analisis dan Pengolahan Data								
	Penulisan Laporan								
	Bimbingan Skripsi								
4.	Tahap Keempat : Sidang Skripsi								
	Bimbingan Akhir Skripsi								
	Sidang Skripsi								
	Revisi Skripsi								