

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keselarasan kerja didalam sebuah perusahaan sangat penting dalam upaya keberhasilan perusahaan. Setiap elemen yang berada didalam lingkungan perusahaan memiliki kesepakatan mengenai tujuan dan sasaran yang hendak dicapai, secara umum keselarasan kerja dalam perusahaan adalah upaya dalam membuat setiap orang didalam perusahaan setuju dalam tujuan yang ditetapkan. Tindakan ini akan mengacu pada semua bagian, ketika keselarasan kerja kuat maka akan menghasilkan dorongan dan energi didalam perusahaan akan menghasilkan efektivitas kerja meningkat. Demi mewujudkan keselarasan kerja maka dibutuhkan *Human Relations* yang baik agar semua karyawan memiliki rasa yang sama dan rasa kekeluargaan yang kuat sehingga menimbulkan suasana kerja yang harmonis.

Dengan *Human Relations* dalam lingkup internal perusahaan merupakan langkah yang tepat dalam mewujudkan keselarasan kerja karyawan. *Human Relations* merupakan salah satu ruang lingkup *public relations* pada kegiatan internal perusahaan yang menjalin hubungan baik., kegiatan *Human Relations* adalah bagian dari ruang lingkup internal *Relations* perusahaan untuk menjalin hubungan yang harmonis dan mewujudkan keselarasan kerja. Kegiatan hubungan internal pada suatu perusahaan atau organisasi memiliki berbagai ragam dalam pelaksanaannya. Ruang lingkup hubungan internal pada *public relations*

mencangkup seperti hubungan antar pegawai (*employee relations*), hubungan dengan manajer (*manajer relations*), dan hubungan antar manusia (*human relations*).

Kegiatan hubungan internal tentunya memiliki komunikasi internal, komunikasi vertikal antara manajer dengan pegawai dan komunikasi horizontal antara sesama pegawai. Komunikasi dalam sebuah perusahaan atau organisasi selalu berkaitan dengan sebuah proses penyampaian informasi dari atasan ke bawahan, proses pertukaran informasi dari sesama manajer dan sesama pegawai dan juga pertukaran informasi dari bidang yang berbeda dari perusahaan atau organisasi.

Human relations merupakan salah satu kegiatan komunikasi antara sesama manusia untuk menciptakan sebuah hubungan baik, dengan kata lain *human relations* adalah salah satu kegiatan seorang praktisi *public relations* yang bertujuan untuk menjalin dan menjaga hubungan harmonis antara manajer dengan pegawai dan antara sesama pegawai dengan pegawai lainnya. Maka sebuah instansi atau organisasi akan menimbulkan semangat, kenyamanan pada pegawainya.

Hazanah et, al (2018) dalam jurnal Hubungan Masyarakat Vol. 2 No. 1 yang berjudul *implementasi Human relations Melalui Kegiatan Informal* menjelaskan bahwa *human relations* merupakan kegiatan internal *public relations* yang menjalin hubungan baik antara pimpinan dengan pegawai dan pegawai dengan pegawai.

Human relations dalam sebuah instansi atau organisasi sangat diperlukan untuk meraih sebuah keberhasilan atau tujuan, dengan hal ini hubungan internal melalui *human relations* sangat berperan besar dalam mewujudkan sebuah keberhasilan atas sebuah tujuan instansi atau organisasi.

Hubungan internal akan timbul dan terbentuk dengan baik apabila komunikasi internal yang dilakukan dengan baik. Ada beberapa perusahaan yang terlalu memikirkan hal tersebut sehingga para karyawan akan merasakan jenuh pada saat bekerja yang berdampak pada menurunnya kualitas perusahaan dan kualitas pekerja. Dalam hal ini seorang praktisi *public relations* harus menjaga hubungan internal perusahaan dengan baik. *Human relations* merupakan salah satu kegiatan *public relations* yang didalamnya terdapat komunikasi interpersonal yang dijalankan melalui hubungan internal dalam suatu instansi atau organisasi. Seorang praktisi *public relations* harus dapat membuat perencanaan, program, dan evaluasi demi keberlangsungan dan kemajuan perusahaan atau organisasi agar tetap menjaga hubungan internal sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

Kegiatan *human relations* dalam hubungan internal dalam sebuah perusahaan atau organisasi banyak berbagai macam ragam dari penerapan kegiatan tersebut dalam meningkatkan hubungan sesama karyawan, melalui kegiatan hiburan sesama karyawan dan penghargaan memiliki peluang untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal dan meningkatkan loyalitas sesama karyawan tanpa adanya hambatan yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

Perum Perhutani Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Bandung Utara merupakan salah satu unit manajemen di wilayah Divisi Regional Jawa Barat dan Banten yang memiliki tugas dan wewenang dalam mengelola sumber daya hutan yang berada di kawasan Kabupaten Bandung, Bandung Barat, Subang, dan Purwakarta. Perum Perhutani KPH Bandung Utara salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada pengelolaan hutan, yang tentunya didalamnya menjalin hubungan yang harmonis perlu dilakukan dan diterapkannya program atau kegiatan *human relations* sebagai sarana memelihara hubungan baik antara pimpinan dan karyawan pada hubungan internal perusahaan.

Berdasarkan data pra penelitian yang didapatkan selama magang, peneliti menemukan terdapat beberapa kegiatan *human relations* dalam kegiatan internal yang dilakukan oleh Humas Perum Perhutani KPH Bandung Utara yang bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan hubungan sesama karyawan dan manajer. Hal ini yang menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul *Implementasi Human Relations Dalam Mewujudkan Keselarasan Kerja Karyawan*

1.2 Fokus Penelitian

Untuk memperdalam pembahasan mengenai implementasi *human relations* yang diterapkan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara maka peneliti memiliki pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi *human relations* dalam mewujudkan

keselarasan kerja yang dilakukan oleh Humas Perum Perhutani KPH Bandung Utara?

2. Bagaimana proses perencanaan dalam implementasi *human relations* dalam mewujudkan keselaran kerja yang dilakukan oleh Humas Perum Perhutani KPH Bandung Utara?
3. Bagaimana dalam melakukan aksi dan komunikasi yang dilakukan Perum Perhutani KPH Bandung Utara dalam implementasi *human relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja?
4. Bagaimana indikator keberhasilan dalam implementasi *human relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Dalam pertanyaan penelitian diatas, untuk mengetahui tujuan penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Implementasi *human relations* pada Perum Perhutani KPH Bandung Utara
2. Proses perencanaan dalam implementasi *human relations* yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara.
3. Aksi dan komunikasi yang dilakukan oleh Perum Perhutani

KPH Bandung Utara dalam implementasi *human relations*

4. Indikator keberhasilan dalam implementasi *human relations* yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Akademis

Peneliti berharap penelitian ini bisa memberikan wawasan, menambah kontribusi pemikiran, serta sebagai penambah referensi dalam pengetahuan dalam pengembangan ilmu kehumasan (*Public Relations*) khususnya pada bidang *human relations*.

1.4.2. Kegunaan Praktisi

Peneliti berharap penelitian ini bisa bermanfaat sebagai bahan pertimbangan, dan sebagai jawaban bagi praktisi dan akademisi ilmu komunikasi dan kehumasan mengenai implementasi *human relations* dalam kegiatan hubungan internal perusahaan, dan yang paling utama penelitian ini bisa menjadi masukan untuk perusahaan terkait.

1.5. Landasan Pemikiran

1.5.1. Hasil Penelitian Sebelumnya

Sejauh penelusuran penelitian yang dilakukan, Sejauh Peneliti Melakukan penelitian menemukan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Tujuan melampirkan penelitian terdahulu ini adalah untuk mencari perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti saat ini. Berikut penelitian yang relevan dengan penelitian ini:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Lydia Hazanah yang berjudul Implementasi *Human Relations* Melalui Kegiatan Informal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tahapan-tahapan *Human Relations* melalui kegiatan informal yang dilakukan oleh Perum Perhutani Jawa Barat dan Banten, selain itu juga pada penelitian ini menggunakan Konsep POAC. Bila dibandingkan dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan, proses, dan indikator keberhasilan dalam melakukan kegiatan *Human Relations*, selain itu juga peneliti menggunakan teori *4 Steps PR* dan Komunikasi Organisasi dalam penelitian ini.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Nabila Indira Pasha, Maman Suherman yang berjudul Implementasi *Human Relations* Dalam Meningkatkan Kinerja Profesional Barista Tunanetra.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajer memotivasi dan menyelesaikan sebuah masalah kepada Barista Tunanetra, selain itu juga pada penelitian ini menggunakan teori Komunikasi Organisasi dan *Human Relations*. Bila dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah peneliti meneliti bagaimana penerapan *Human Relations* melalui sebuah kegiatan Internal perusahaan yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, selain itu juga penelitian ini menggunakan teori *4 Steps PR* dan Komunikasi Organisasi.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Ali Imron yang berjudul *Implementasi Human Relations Dalam Membangun Komunikasi Organisasi Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan *Human Relations* dalam membangun Komunikasi Organisasi agar dapat tetap menjalin hubungan harmonis, selain itu juga penelitian ini menggunakan Prinsip *Human Relations* dan Komunikasi Organisasi. Bila dibandingkan dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah bagaimana penerapan, proses dan indikator *Human Relations* dalam sebuah kegiatan Internal untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis, selain itu juga peneliti menggunakan teori *4 Steps PR* dan Komunikasi Organisasi.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Burhan Nurdin yang berjudul *Pelaksanaan Human Relations Oleh Camat Dalam Mencapai Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sindang Barang Kabupaten Cianjur*.

Tujuan penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan *Human Relations* yang dilakukan oleh camat sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan mengatasi hambatan – hambatan dalam mencapai semangat kerja karyawan, dalam penggunaan teori pada penelitian ini menggunakan teori *Human Relations*. Bila dibanding dengan peneliti adalah bagaimana penerapan dan proses *Human Relations* melalui sebuah kegiatan Internal yang bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga meningkatkan semangat kerja.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Saeful Rahman yang berjudul Kegiatan Hubungan Internal Melalui *Human Relations* Pada PT. Dias Design Consult Bandung.

Tujuan penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui bagaimana cara pimpinan PT. Dias Design Consult Bandung dalam merencanakan dan menerapkan *Human Relations* melalui *Internal Relations*. Selain itu juga, perbedaan lainnya dalam penggunaan teori penelitian ini menggunakan teori *Human Relations* dan Teori Penetrasi Sosial. Sedangkan dalam penelitian yang sedang peneliti lakukan perbedaannya adalah bagaimana tahapan perencanaan *Human Relations* melalui kegiatan hubungan internal yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara. Selain itu juga dalam pengambilan teori peneliti menggunakan teori *4 Steps PR*

Tabel 1. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Teori Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Lydia Hazanah (2018) Jurnal	Implementasi <i>Human Relations</i> Melalui Kegiatan Informal	Studi Kasus Kualitatif	Teori POAC, <i>Human Relations</i> , Komunikasi informal	Pada penelitian yang dilakukan oleh Lydia Hazanah meneliti bagaimana penerapan <i>human relations</i> dalam

					kegiatan infotmal, sedangkan peneliti meneliti penerapan <i>human relations</i> pada kegiatan internal.
2.	Nabila Indira Pasha, Maman Suherman2021) Jurnal	Implementasi <i>Human Relations</i> Dalam Meningkatkan Kinerja Profesional Barista Tunanetra	Studi Kasus Kualitatif	<i>Human relations</i> , Komunikasi Organisasi Teori motivasi	Pada penelitian Nabila Indira Pasha dan Maman Suherman difokuskan untuk mengetahui bagaimana cara manajer untuk menerapkan <i>human relations</i> untuk meningkatkan kinerja. Sedangkan peneliti meneliti bagaimana penerapan <i>human relations</i> pada sebuah Kegiatan

3.	Ali Imron (2020) Skripsi	Implementasi <i>Human Relations</i> Dalam Membangun Komunikasi Organisasi Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.	Deskriptif Kualitatif	Prinsip <i>Human Relations</i> , Komunikasi Organisasi	Penelitian yang dilakukan oleh Ali Imron lebih difokuskan dalam penerapan <i>human relations</i> dalam membangun komunikasi organisasi. Sedangkan peneliti lebih ke bagaimana penerapan <i>human relations</i> Dengan menggunakan komunikasi organisasi dalam kegiatan internal.
4.	Burhan Nurdin (2018) Jurnal	Pelaksanaan <i>Human Relations</i> Oleh Camat Dalam Mencapai Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sindang Barang Kabupaten Cianjur	Analisis Kualitatif	<i>Human Relations</i>	Pada penelitian yang dilakukan oleh Burhan Nurdin difokuskan pada pelaksanaan kegiatan <i>human relations</i> untuk mencapai semangat kerja. Sedangkan peneliti meneliti

					bagaimana penerapan <i>human relations</i> dalam suatu kegiatan internal perusahaan.
5.	Saeful Rahman (2018) Skripsi	Kegiatan Hubungan Internal Melalui <i>Human Relations</i> Pada PT. Dias Design Consult Bandung	Studi Kasus Kualitatif	<i>Human Relations</i> , Teori Penetraasi Sosial	Penelitian yang dilakukan oleh Saeful Rahman berfokus pada bagaimana kegiatan hubungan internal Melalui <i>human relations</i> . Sedangkan peneliti berfokus pada bagaimana penerapan kegiatan hubungan internal melalui <i>human relations</i> .

1.6. Landasan Teoritis

Disini peneliti melakukan penelitian dengan cara mendeskripsikan apa yang terjadi dilapangan sesuai dengan kegiatan dan situasi. Dalam pengambilan teori pada penelitian ini, peneliti telah meninjau konteks dan fokus penelitian ini. Teori yang berhubungan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1.6.1. Teori 4 Steps PR

Salah satu tugas *public relations* adalah menyelesaikan masalah yang terjadi didalam perusahaan atau organisasi. Sebagai mana menurut Cutlip (2006:319) menjelaskan ada empat (4) tahap bagi seorang *public relations* dalam menyelesaikan masalah. Berikut empat tahapan yang dimaksud:

1. Pencarian Fakta

Dalam langkat pertama ini, seorang *public relations* harus dapat mengetahui permasalahan yang terjadi. Dengan mengetahui permasalahan dan mengumpulkan fakta-fakta yang terjadi maka seorang *public relations* dapat dengan mudah memecahkan permasalahan yang terjadi.

2. Perencanaan

Perencanaan merupakan tahap selanjutnya setelah mengetahui permasalahan dan mengumpulkan fakta-fakta yang terjadi. Pada tahapan ini seorang *public relations* melakukan tahap penyusunan perencanaan yang akan dilakukan terhadap permasalahan yang terjadi sesuai dengan hasil pencarian fakta.

3. Aksi dan Komunikasi

Aksi dan Komunikasi merupakan tahap selanjutnya setelah melakukan penyusunan perencanaan. Pada tahapan ini hasil dari penyusunan perencanaan kemudian dilaksanakan dengan aksi dan

komunikasi. Tentunya seorang *public relations* sudah memperhitungkan segala sesuatu yang terjadi dalam tahapan aksi dan komunikasi demi mencapai hasil yang diinginkan.

4. Evaluasi

Evaluasi merupakan tahapan yang terakhir setelah melakukan tahap sebelumnya. Pada tahapan ini seorang *public relations* melakukan evaluasi dari hasil kegiatan yang sudah dilakukan. Pada tahapan ini bertujuan untuk mengukur pencapaian kegiatan yang telah dilakukan.

1.7. Kerangka Konseptual

1.7.1. Human Relations

Hubungan manusiawi merupakan terjemahan dari *human relations*. Orang-orang juga ada yang menerjemahkannya sebagai “hubungan manusia” atau “hubungan antar manusia” yang sebenarnya tidak salah karena yang berhubungan antara satu dengan yang lain yaitu manusia. Hanya saja, sifat hubungan sesama manusianya tidak seperti manusia yang berkomunikasi biasanya, melainkan berkomunikasinya terdapat unsur- unsur kejiwaan. Dapat dikatakan bahwa *human relations* merupakan suatu komunikasi yang bersifat pada orientasi perilaku (*Actions oriented*) yang didalamnya mengandung kegiatan untuk mengubah perilaku dan sikap seseorang untuk lebih baik lagi. *Human relations* merupakan kegiatan yang berinteraksi antara seseorang dengan orang lain didalam suatu pekerjaan maupun organisasi. Dilihat dari kepemimpinan, yang bertanggung

jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang yang berada dalam sebuah pekerjaan atau organisasi yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif. *Human relations* merupakan salah satu fungsi manajemen yang membangun dan menjaga hubungan antara instansi atau organisasi dengan publiknya, mengevaluasi perilaku, membuat perencanaan, kebijakan-kebijakan, dan berkomunikasi yang jelas agar publik dapat menerima dan memahami sebuah kegiatan yang telah dibuat.

1.7.2. Hubungan Internal

Hubungan internal pada ruang lingkup *public relations* merancang alur komunikasi dalam sebuah perusahaan atau organisasi, menurut Yulianita (2001:57) diantaranya menjalin hubungan dengan karyawan, hubungan dengan manajer, dan hubungan dengan buruh. Sebagaimana menurut penjelasan Lawrance dalam Effendy (2005:122-130) bahwa komunikasi internal sebagai pertukaran gagasan diantara para manajer dan karyawan didalam suatu perusahaan atau organisasi guna terwujudnya suatu tujuan perusahaan atau organisasi dengan struktural yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan berlangsung secara vertikal dan horizontal. Internal *public relations* menurut Effendy (2003:150) menjelaskan bahwa sebagai hubungan masyarakat yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan atau organisasi yang mempunyai komunikasi dua arah secara timbal balik dalam rangka membangun sebuah hubungan dengan dilandasi oleh azas dan saling percaya.

1.8. Langkah – Langkah Penelitian

1.8.1. Lokasi Penelitian

Penelitian yang peneliti lakukan berlokasi di Kantor Perum Perhutani KPH Bandung Utara yang beralamat di Jl. Cianjur No. 1 A, Kacapiring, Kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40271. Penelit melakukan penelitian langsung di Kantor Perum Perhutani KPH Bandung Utara karena untuk mengetahui bagaimana implementasi human relations yang dilakukan oleh Divisi Humas Perum Perhutani KPH Bandung Utara. Dengan demikian peneliti akan lebih mudah untuk mendapatkan data-data..

1.8.2. Paradigma Konstruktivistik

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan paradigma konstruktivisme. Paradigma konstruktivisme ini memandang bahwa realitas merupakan suatu bentukan secara simbolik melalui interaksi sosial. Menurut Darisman et.al (2016:150) menjelaskan bawah paradigma kontrustivisme merupakan suatu proses sosial melalui serangkaian tindakan oleh individu maupun kelompok terus menerus menciptakan realitas yang dimiliki secara subjektif.

1.8.3. Pendekatan Kualitatif

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode pendekatan kualitatif karena dalam penelitian ini menggambarkan dan menjelaskan realitas yang terjadi. Penelitian ini peneliti menggunakan teknik kualitatif untuk pengumpulan data dan menggunakan analisis non- kuantitatif, artinya tidak ada variabel yang digunakan. Sebagaimana penjelasan menurut Walidin et.al

(2015:77) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif merupakan suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memahami sebuah fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran atas sebuah fenomena secara menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar setting yang alamiah.

1.8.4. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode studi deskriptif kualitatif. Sebagaimana sesuai dengan prosedur penelitian kualitatif yang dapat menghasilkan data yang deskriptif berupa kata-kata lisan dan kata-kata tulisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati oleh peneliti. Menurut Mulyana (2008:150) menjelaskan bahwa tujuan dari deskriptif adalah membuat deskriptif atau gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta sebuah fenomena yang diselidiki.

Peneliti menggunakan metode penelitian studi deskriptif karena dapat memberikan gambaran bagi para pembaca mengenai bagaiman kondisi dan situasi dilapangan secara terperinci berdasarkan fakta yang ada. Metode penelitian ini nantinya akan menjadi sebuah alat untuk menganalisis bagaimana impelementasi *Human Relations* yang dilakukan oleh Humas Perum Perhutani KPH Bandung Utara.

1.9. Jenis Data dan Sumber Data

Dalam mengklarifikasi sumber data pada penelitian ini, peneliti membagi menjadi dua bagian, diantaranya:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer yang peneliti secara menghimpun dan langsung dari narasumber yang telah peneliti tentukan. Data primer merupakan data yang didapatkan dalam bentuk sebuah perencanaan *human relations* pada Humas Perum Perhutani KPH Bandung Utara. Sumber informan atau narasumber dalam penelitian ini. Sebagaimana menurut Hasan (2022:82) menjelaskan bahwa sumber data primer merupakan sumber data yang didapatkan secara langsung dilapangan yang nantinya sumber data ini akan didapatkan dari sumber rujukan pertama, yaitu kepala bagian dan staff Humas Perum Perhutani KPH Bandung Utara.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang didapatkan melalui rujukan yang kedua yaitu seperti buku-buku, sumber ilmiah yang lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Menurut Sugiyono (2016:22) menjelaskan bahwa sumber data sekunder merupakan sumber data yang didapatkan pihak lainnya atau rujukan yang kedua dari arsip, data-data atau pelengkap kekurangan dari sumber data primer.

1.10. Informan dan Unit Analisis

Dalam menentukan informan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Adiatama (2022:17) menjelaskan bahwa *purpose sampling* merupakan teknik penentuan informan yang menggambarkan bahwa peneliti memiliki sebuah pertimbangan tersendiri dalam pengambilan atau pemilihan informan, yang artinya orang-orang yang memiliki pemahaman yang terkait dengan penelitian dan orang-orang yang berhubungan secara langsung dengan objek penelitian.

Peneliti akan memilih satu sampai tiga orang informan untuk dijadikan narasumber untuk penelitian ini yang terdiri dari Humas Perum Perhutani KPH Bandung Utara serta jajarannya yang berperan secara langsung dalam penerapan *Human Relations*. Menurut Martha & Kresno (2016:7) menjelaskan bahwa didalam penelitian kualitatif tidak memandang adanya jumlah minimal dalam pengambilan sample dan informan yang diambil dalam jumlah yang kecil, bahkan bisa sewaktu- waktu hanya menggunakan satu informan saja. Alasan peneliti memilih orang-orang tersebut karna memiliki jabatan dan kredibilitas, serta ikut berpartisipasi secara langsung dalam penerapan *Human Relations*

1.11. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Teknik pengumpulan data ini menggunakan pengamatan secara langsung agar mendapatkan hasil yang lengkap dan rinci dengan cara observasi. Sebagaimana menurut Marinda (2020:123) menjelaskan bahwa observasi

merupakan proses yang kompleks yang terdiri dari proses psikologis dan biologis yang menggunakan dan mengandalkan pengelihatatan dan ingatan peneliti. Observasi ini dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui sumber data pada penelitian ini, dengan ini peneliti harus turun secara langsung untuk mendapatkan data penelitian.

Dalam hal ini, peneliti melakukan observasi secara langsung turun ke lapangan untuk mengamati sebuah peristiwa yang terjadi pada objek peneliti sehingga membentuk sebuah gambaran-gambaran tertentu.

2. Wawancara

Wawancara adalah sebuah data yang dihasilkan dari proses tanya jawab bersama informan yang bertujuan untuk mendapatkan dan menghimpun data sebanyak-banyaknya. Menurut Nazir (1985) memberikan penjelasan bahwa wawancara merupakan sebuah proses yang bertujuan agar mendapatkan keterangan untuk kepentingan penelitian dengan melakukan tanya jawab secara langsung bertatap muka antara peneliti dengan narasumber dengan menggunakan panduan atau draf wawancara.

Agar wawancara ini berhasil peneliti harus menulis atau merekam pada saat dijelaskan oleh informan agar dapat

menjadi data untuk penelitian. Selain itu juga peneliti akan mendatangi kantor Perum Perhutani KPH Bandung Utara dan menemui informan untuk memberikan pertanyaan yang sudah dipersiapkan oleh peneliti kepada narasumber. Seluruh kegiatan wawancara ini akan mengacu pada pedoman wawancara yang telah peneliti persiapkan sebelum wawancara dilakukan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi sangat penting bagi dalam sebuah penelitian. Dokumentasi adalah suatu kumpulan arsip yang mendukung untuk melengkapi penyusunan penelitian. Data dokumentasi bisa didapatkan dari media sosial, pengisian google platform, dan lain-lain.

1.12. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Teknik triangulasi merupakan teknik penentuan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Menurut Moleong (2004:39) menjelaskan bahwa teknik triangulasi merupakan teknik penentuan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu diluar data untuk keperluan sebagai pengecekan dan perbandingan terhadap suatu data. Dengan menggunakan berbagai macam sumber data dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Mementukan keabsahan data pada penelitian ini peneliti menggunakan data dengan triangulasi sebagai teknik pengumpulan data yaitu dengan mengumpulkan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan sumber data

yang sama.

1.13. Teknik Analisis Data

Dalam penyajian ini peneliti menghimpun seluruh data yang didapatkan dari hasil wawancara, observasi, dokumentasi agar mempermudah peneliti untuk menganalisisnya. Menurut Patton (1998) menjelaskan bahwa analisis data merupakan cara untuk mengatur urutan data dan mengorganisasikan kedalam suatu pola kedalam kategori dan satuan uraian dasar. Proses analisis data ini dimulai dari menelaah semua data yang didapatkan baik dari data primer maupun data sekunder. Pada teknik analisis data ini peneliti mengacu pada teknik analisis data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1992), yakni setelah data yang didapatkan lalu dibaca, dipelajari, dan ditelaah dengan baik maka tahap selanjutnya data direduksi lalu disajikan dan kemudian ditarik kesimpulan serta verifikasinya. Didalam proses analisis data, peneliti melakukan beberapa tahapan agar mendapatkan data dan kesimpulan yang valid, berikut adalah tahapannya:

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pemilihan, penyederhanaan data yang tidak sesuai dengan penelitian. Proses ini berlangsung terus menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul. Menurut Rijali (2019:83) menjelaskan bahwa reduksi data merupakan sebuah

proses pemilihan, penyederhanaan, dan transformasi data yang didapatkan dari lapangan secara terus menerus selama penelitian berlangsung. Mereduksi data berarti mengumpulkan data dan membuang data yang tidak penting untuk dimasukkan ke penelitian.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi data yang disusun secara sistematis agar dapat dengan jelas untuk dipahami, sehingga memberikan hasil kesimpulan yang jelas dan akurat. Menurut Rijali (2019:94) menjelaskan bahwa penyajian data merupakan sebuah kegiatan yang melakukan pengumpulan dan penyusunan kumpulan informasi yang kemudian bisa ditarik kesimpulan dan pengambilan tindakan.

Dalam penyajian data ini, peneliti menggunakannya dalam bentuk catatan dari lapangan secara jelas agar mempermudah pembaca dalam memahami yang disampaikan oleh penulis dan memahami bagaimana kondisi yang terjadi dilapangan

3. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan merupakan tahapan akhir dari sebuah penelitian. Peneliti akan menjelaskan dengan cara merangkum secara menyeluruh atas proses penelitian dan hasil penelitian

yang didapatkan. Menurut Gunawan (2013:15) menjelaskan bahwa penarikan kesimpulan merupakan tahapan hasil penelitian yang menjadi jawaban atas fokus penelitian yang berdasarkan hasil dari analisis data yang didapatkan dari lapangan.

