

## **BAB III**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1. Gambaran Lokasi**

##### **3.1.1 . Sejarah Perum Perhutani KPH Bandung Utara**


1897, Sejarah pengelolaan hutan di Jawa dan Madura, secara modern-institusional dimulai tahun 1897 dengan dikeluarkannya “Reglement voor het beheer der bosschen van den Lande op Java en Madoera”, Staatsblad 1897 nomor 61 (disingkat “Bosreglement”) selain itu terbit pula “Reglement voor dendienst van het Boschwezen op Java en Madoera” (disingkat “Dienst Reglement”) yang menetapkan aturan tentang organisasi Jawatan Kehutanan, dimana dibentuk Jawatan Kehutanan dengan Gouvernement Besluit (Keputusan Pemerintah) tanggal 9 Februari 1897 nomor 21, termuat dalam Bijblad 5164. Hutan-hutan Jati di Jawa mulai diurus dengan baik, dengan dimulainya afbakening (pemancangan), pengukuran, pemetaan dan tata hutan.

1913, Penetapan “Reglement voor het beheer der bosschen van den Lande op Java en Madoera”, Staatsblad 1913 nomor 495, yang mengatur tentang “eksploitasi sendiri (eigen beheer) atau penebangan borong (door particuliere aannemer)”.

1927, Terbit Bosch\_Ordonnantie, termuat dalam Staatsblad Tahun 1927 nomor 221 dan peraturan pelaksanaannya berupa Bosch\_Verordening 1932, nama lengkap dokumen: “Bepalingen met Betrekking Tot’s Lands Boschbeheer op Java

en Madoera” yang menjadi dasar pengurusan dan pengelolaan hutan di Jawa dan Madura oleh Jawatan Kehutanan (den dienst van het Boschwezen).

1930, Pengelolaan hutan Jati diserahkan kepada badan “Djatibedrijf” atau perusahaan hutan Jati dari Pemerintah (Jawatan Kehutanan). Perusahaan hutan Jati tersebut tidak berdiri lama, karena pada tahun 1938 oleh Directeur van Financien (Direktur Keuangan Pemerintahan Hindia Belanda) dinyatakan bahwa perusahaan yang bertujuan komersial sebulat-bulatnya harus dihentikan, karena alasan-alasan berikut:

- 
1. Pemerintah, yang diwakili oleh Jawatan Kehutanan, tidak hanya berkewajiban memproduksi dan menjadikan uang dari hasil kayu Jati saja, tetapi Jawatan Kehutanan bertugas pula memelihara hutan-hutan yang tidak langsung memberi keuntungan kepada Pemerintah. Yang dimaksud dengan hutan-hutan di atas, ialah hutan-hutan lindung, yang memakan amat banyak biaya sedang hasil langsung tidak ada atau sangat sedikit.
  2. Perusahaan hutan Jati sebagai badan swasta atau perusahaan kayu perseorangan, menganggap hutan Jati kepunyaan Pemerintah sebagai modal yang tidak dinilai atau tidak diberi harga (sukar untuk menetapkan harga tanah dan kayu dari hutan Jati seluas 770.000 hektar), akan tetapi menggunakan hutan Jati itu sebagai obyek eksploitasi saja dan tidak mempengaruhi atau mengakibatkan kerugian suatu apapun kepada tanah dan hutan Jati milik Pemerintah yang diwakili oleh Jawatan Kehutanan,

dipandang dari sudut hukum perusahaan, tindakan seperti di atas tidaklah benar.

1940, Pengurusan hutan Jati dari “Djatibedrijf” dikembalikan lagi ke Jawatan Kehutanan. Pada tanggal 8 Maret 1942 Hindia Belanda jatuh ke tangan Jepang (Dai Nippon), Jawatan Kehutanannya (i.c. Boschwezen) diberi nama Ringyo Tyuoo Zimusyo (RTZ), berturut-turut organisasi tersebut dimasukkan kedalam Departemen Sangyobu (urusan ekonomi, Juni 1942 – Oktober 1943), kemudian kedalam Departemen Zoosenkyoku (perkapalan, November 1943 s/d pertengahan 1945) dan setelah itu di bawah Departemen Gunzyuseizanbu atau Departemen Produksi Kebutuhan Perang, sampai dengan tanggal 15 Agustus 1945.

1945, Pasca Kemerdekaan Republik Indonesia tanggal 17 Agustus 1945 dan berdirinya Negara Indonesia tanggal 18 Agustus 1945, hak, kewajiban, tanggung-jawab dan kewenangan pengelolaan hutan di Jawa dan Madura oleh Jawatan Kehutanan Hindia Belanda q.q. den Dienst van het Boschwezen, dilimpahkan secara peralihan kelembagaan kepada Jawatan Kehutanan Republik Indonesia berdasarkan Pasal II Aturan Peralihan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia yang berbunyi: “Segala badan negara dan peraturan yang ada masih langsung berlaku, selama belum diadakan yang baru menurut undang-undang dasar ini.”

1960, Dengan disahkannya Ketetapan MPRS No. 11/MPRS/1960, seperti tersebut dalam Lampiran Buku I, Jilid III, Paragraf 493 dan paragraf 595, industri

kehutanan ditetapkan menjadi Proyek B. Proyek B ini merupakan sumber penghasilan untuk membiayai proyek-proyek A (Tambahan Lembaran Negara R.I. No. 2551). Pada waktu itu direncanakan untuk mengubah status Jawatan Kehutanan menjadi Perusahaan Negara yang bersifat komersial. Tujuannya, agar kehutanan dapat menghasilkan keuntungan bagi kas Negara. Kemudian diterbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 19 tahun 1960 tentang Perusahaan Negara. Untuk mewujudkan perubahan status Jawatan Kehutanan menjadi Perusahaan Negara, Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 sampai dengan Nomor 30, tahun 1961, tentang "Pembentukan Perusahaan-Perusahaan Kehutanan Negara (PERHUTANI)". Pada tahun 1961 tersebut, atas dasar Undang-Undang Nomor 19 tahun 1960 tentang Perusahaan Negara, maka masing-masing dengan :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 1961; yang ditetapkan dan diundangkan pada tanggal 29 Maret 1961, dan berlaku surut sejak tanggal 1 Januari 1961; didirikan Badan Pimpinan Umum (BPU) Perusahaan Kehutanan Negara, disingkat "BPU Perhutani", termuat dalam Lembaran Negara tahun 1961 nomor 38, penjelasannya termuat dalam Tambahan Lembaran Negara No. 2172.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 1961; yang ditetapkan dan diundangkan pada tanggal 29 Maret 1961, dan berlaku surut sejak tanggal 1 Januari 1961; didirikan Perusahaan Kehutanan Negara Djawa Timur disingkat PN Perhutani Djawa Timur, termuat dalam Lembaran Negara

tahun 1961 nomor 39, penjelasannya termuat dalam Tambahan Lembaran Negara No. 2173.

3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 1961; yang ditetapkan dan diundangkan pada tanggal 29 Maret 1961, dan berlaku surut sejak tanggal 1 Januari 1961 didirikan Perusahaan Kehutanan Negara Djawa Tengah disingkat PN Perhutani Djawa Tengah, termuat dalam Lembaran Negara tahun 1961 nomor 40, penjelasannya termuat dalam Tambahan Lembaran Negara No. 2174.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 1963 tentang Penyerahan Pengusahaan Hutan-hutan Tertentu kepada Perusahaan-perusahaan Kehutanan Negara. diserahkan pengusahaan hutan-hutan tertentu yang ditunjuk oleh Menteri Pertanian dan Agraria kepada Perusahaan-perusahaan Kehutanan Negara, selanjutnya disingkat "Perhutani".

Presiden Direktur BPU Perhutani, Anda Ganda Hidajat, pada forum Konperensi Dinas Instansi-instansi Kehutanan tanggal 4 s/d 9 November 1963 di Bogor, dalam prasarannya berjudul: "Realisasi Perhutani", pada halaman 2 menulis bahwa: "Dalam pelaksanaan UU No. 19 Tahun 1960 tentang Pendirian Perusahaan-perusahaan Negara didirikanlah BPU Perhutani di Jakarta berdasarkan PP No.17 tahun 1961, sedangkan pengangkatan Direksinya yang pertama dilakukan pada tanggal 19 Mei 1961 dengan Surat Keputusan Presiden R.I. No. 210/1961". PERHUTANI-PERHUTANI daerah yang telah direalisir pendiriannya adalah :

1. Perhutani Djawa Timur pada tanggal 1 Oktober 1961.
2. Perhutani Djawa Tengah pada tanggal 1 Nopember 1961.
3. Perhutani Kalimantan Timur pada tanggal 1 Djanuari 1962.
4. Perhutani Kalimantan Selatan pada tanggal 1 Djanuari 1962.
5. Perhutani Kalimantan Tengah pada tanggal 1 April 1963”.

1972, Pemerintah Indonesia mendirikan Perusahaan Umum Kehutanan Negara atau disingkat Perum Perhutani berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1972, ditetapkan tanggal 29 Maret 1972. Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1972 ini, PN Perhutani Djawa Timur yang didirikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 1961, dan PN Perhutani Djawa Tengah yang didirikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 1961, dilebur kedalam dan dijadikan unit produksi dari Perum Perhutani (vide : Pasal 1 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1972).

1978, Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 1978, Pemerintah menambah unit produksi Perum Perhutani dengan wilayah kerja yang meliputi seluruh areal hutan di Daerah Tingkat I Jawa Barat dan disebut Unit III Perum Perhutani. Dasar Hukum Perum Perhutani sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1972 juncto Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 1978, kemudian disempurnakan/diganti berturut-turut dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1986, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 1999, Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2001, dan terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2003.

2010, Peraturan Pemerintah RI Nomor 72 Tahun 2010 dikeluarkan pemerintah Republik Indonesia sebagai dasar hukum pelaksanaan pengelolaan sumberdaya hutan di Jawa dan Madura oleh Perum Perhutani.

2014. Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah RI No 73 tahun 2014 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke Dalam Modal Perusahaan Umum (Perum) Kehutanan Negara. Sejak 2 Oktober 2014 tersebut Perum Perhutani ditunjuk Pemerintah selaku pemegang saham sebagai induk Holding BUMN Kehutanan dengan anak perusahaan PT Inhutani I, PT Inhutani II, PT Inhutani III, PT Inhutani IV, PT Inhutani V. Penambahan penyertaan modal negara bagi Perum Perhutani berasal dari pengalihan seluruh saham milik Negara pada perusahaan PT. Inhutani I (didirikan berdasarkan PP No. 21/1972 di Kalimantan Timur), PT. Inhutani II (didirikan berdasarkan PP No. 32/1974 di Kalimantan Selatan), PT. Inhutani III (didirikan berdasarkan PP No. 31/1974 di Kalimantan Tengah), PT. Inhutani IV (didirikan berdasarkan PP No. 22/1991 di Sumatera Utara) dan PT. Inhutani V (didirikan berdasarkan PP No. 23/1991 di Sumatera Selatan).

Perum Perhutani Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Bandung Utara adalah salah satu unit manajemen di wilayah Divisi Regional Jawa Barat dan Banten. Luas wilayahnya 20.560.36 Ha meliputi kawasan hutan yang berada di Kabupaten Bandung, Bandung Barat, Subang dan Purwakarta. Berdasarkan hasil evaluasi potensi sumber daya hutan tahun 2014, kawasan hutan KPH Bandung Utara adalah Hutan Produksi seluas 3.021.75 Ha (14.6%), HPT>15% seluas

1.378.43 ha (6.7%) dan kawasan hutan lindung seluas 16.160.18 Ha (78.60%). Kawasan hutan Kelas Perusahaan Pinus KPH. Bandung Utara, umumnya berada pada daerah dataran tinggi dengan kondisi lapangan yang bergelombang, sampai berjurang-jurang dengan kelerengan landai sampai dengan sangat curam. KPH Bandung Utara berada di ketinggian 500 s/d 1500 dpl. Berdasarkan Geologi, kondisinya terdiri dari regosol, andosol dan litosol. Iklim di kawasan KPH Bandung Utara termasuk tipe A dan B dengan curah hujan 1.800-3000 mm per tahu

### 3.1.2. Visi dan Misi



#### **Visi**

*“Menjadi perusahaan pengelolaan hutan berkelanjutan dan bermanfaat bagi masyarakat”*

#### **Misi**

1. Mengelola sumber daya hutan secara lestari
2. Peduli terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan.
3. Mengoptimalkan bisnis kehutanan dengan prinsip *Good Corporate Governance*



### 3.1.3. Logo



Gambar 3. 1. Logo Perum Perhutani

### 3.1.4. Struktur Organisasi



Gambar 3. 2. Struktur Organisasi

## 3.2. Profil Informan

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik penentuan informan *purpose sampling* yaitu teknik dalam penentuan informan peneliti memiliki sebuah pertimbangan tersendiri didalam pengambilan atau penentuan pemilihan informan yang artinya orang-orang yang memiliki pemahaman dan berhubungan secara langsung dengan topik penelitian. Menurut Sugiyono (2016:85) menjelaskan bahwa *purpose sampling* merupakan teknik dalam penentuan informan yang dimana peneliti memiliki pertimbangan tersendiri dalam pengambilan orang-orang yang akan diwawancarai, yaitu orang-orang yang

memiliki pemahaman dan berhubungan secara langsung dengan topik penelitian adalah Kepala dan Staff Humas Perum Perhutani KPH Bandung Utara.

Peneliti memilih satu sampai tiga orang yang akan dijadikan informan pada penelitian ini karna dianggap memiliki pemahaman, berhubungan secara langsung dengan topik penelitian, dan siap untuk diwawancarai untuk memberikan informasi kepada peneliti. Peneliti mengacu pada satu sampai tiga orang informan berdasarkan penjelasan Martha & Kresno (2016:7) yang menjelaskan bahwa penelitian kualitatif tidak memandang adanya jumlah minimal dalam pengambilan informan yang diambil dalam jumlah yang kecil, bahkan sewaktu-waktu hanya menggunakan satu informan saja. Alasan peneliti memilih orang-orang tersebut karna memiliki jabatan dan ikut serta berpartisipasi secara langsung dalam penerapan *Human Relations*.

Penulis memilih beberapa informan yang akan dijadikan sebagai informan dalam penelitian ini, diantaranya Endan Cahyadi, Aep Saepudin, dan Agus Mulyana. Menurut Hasrullah (2009:60) menjelaskan bahwa terdapat beberapa kriteria informan yang harus dipenuhi, yaitu saksi mata dari objek penelitian, informan yang terlibat secara langsung dalam objek penelitian, informan memiliki waktu luang untuk memberikan informasi mengenai objek penelitian dan informan menggunakan bahasa sendiri dalam memberikan informasi mengenai objek yang diteliti. Dalam hal ini, peneliti memiliki alasan dalam pengambilan dan penentuan informan, diantaranya:

1. Endan Cahyadi sebagai kepala Sub seksi Komunikasi Perusahaan (Humas) Perum Perhutani KPH Bandung Utara. Peneliti memilih Endan Cahyadi sebagai informan karena lama jabatannya yang lebih dari dua tahun, serta terjun secara langsung dalam penerapan *Human Relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja karyawan.
2. Aep Saepudin sebagai staff komunikasi perusahaan (Humas) Perum Perhutani KPH Bandung Utara. Peneliti memilih Aep Saepudin sebagai informan karena lama jabatannya mencapai tujuh tahun, serta berperan dalam penerapan *Human Relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja karyawan.
3. Agus Mulyana sebagai staff komunikasi perusahaan (Humas) Perum Perhutani KPH Bandung Utara. Peneliti memilih Agus Mulyana karena lama jabatannya sudah lebih lima tahun, dan turut serta berpartisipasi secara langsung dalam penerapan *Human Relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja karyawan.

Dalam pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti melakukannya dengan cara datang langsung ke lokasi penelitian di Kantor Perum Perhutani KPH Bandung Utara, lalu melakukan wawancara dengan informan yang sudah dipilih pada hari Selasa, 29 November 2022. Peneliti sudah menentukan empat fokus penelitian yang merupakan implementasi *Human Relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara, proses perencanaan dalam kegiatan hubungan internal yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara, aksi dan komunikasi yang dilakukan oleh

Perum Perhutani KPH Bandung Utara dalam implementasi *Human Relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja karyawan, dan indikator keberhasilan dalam penerapan *Human Relations* yang dilakukan oleh Humas Perum Perhutani KPH Bandung Utara. Berdasarkan empat fokus penelitian yang sudah ditentukan oleh peneliti, kemudian dijadikan sebuah pertanyaan yang terstruktur atau dibuat oleh peneliti sebelum melakukan wawancara. Profil informan diuraikan dalam berbentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. 1. Nama Informan dan Jabatan**

No.	Nama	Jabatan
1.	Endan Cahyadi	Kepala Sub Seksi Komunikasi Perusahaan (Humas)
2.	Aep Saepudin	Staff Sub Seksi Komunikasi Perusahaan (Humas)
3.	Agus Mulyana	Staff Sub Seksi Komunikasi Perusahaan (Humas)

**Sumber: Data Olahan Peneliti**

Profil informan pada penelitian ini mengacu pada penjelasan Ahmad Subandi dalam Darajat Wibawa (Jurnal Mimbar Vol. 28, 2012:116) yang menjelaskan bahwa hendak menguraikan profil informan, kita akan berhubungan dengan presentase (%), yaitu 0% yang artinya tidak sama sekali 1%-9% bermakna tidak sedikit sekali yaitu 10%-39% yang artinya sebagian kecil yaitu 40%-49% mempunyai makna mendekati setengahnya yaitu 50% memiliki makna setengahnya yaitu 51%-59% memiliki makna melebihi setengahnya yaitu 60%-

89% yang memiliki makna sebagian besar 90%-99% yang memiliki makna sebagian besar yaitu 100% bermakna keseluruhannya.

**Tabel 3. 2. Usia Informan**

No.	Rentan Usia	Jumlah	Presentase
1.	30 – 40	0	0%
2.	41 – 50	3	100%
3.	51 – 60	0	0%
Jumlah		3	100%

**Sumber: Data Olahan Peneliti**

Berdasarkan hasil tabel 3.2. berkaitan dengan presentasi usia informan memberikan penjelasan bahwa informan yang renta usianya tiga puluh hingga empat puluh tidak ada sama sekali dan sementara itu informan yang memiliki rentan usia empat puluh lima hingga enam puluh merupakan sebagian besar yang bermakna keseluruhan. Berikut ini presentase informan berdasarkan jenis kelamin dalam bentuk tabel:

**Tabel 3. 3. Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki – Laki	3	100%
2.	Perempuan	0	0%
Jumlah		3	100%

**Sumber: Olahan Peneliti**

Berdasarkan tabel 3.3. yang berkaitan dengan presentase jenis kelamin memberikan penjelasan bahwa informan yang berjenis kelamin perempuan tidak

ada sama sekali , sedangkan informan yang berjenis kelamin laki-laki merupakan sebagian besar yang bermakna keseluruhan. Berikut adalah presentase informan berdasarkan lama masa jabatan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. 4. Lama Masa Jabatan**

No.	Lama Masa Jabatan	Jumlah	Presentasi
1.	1 – 5 Tahun	1	33, 33%
2.	6 – 10 Tahun	2	66, 67%
3.	11 – 20 Tahun	0	0%
Jumlah		3	100%

**Sumber: Olahan Peneliti**

Berdasarkan tabel 3.4. berkaitan dengan presentase lama masa jabatan memberikan penjelasan bahwa informan yang memiliki lama jabatan dibawah lima tahun merupakan tidak sedikit sekali yang bermaknakan sebagian kecil, sedang infroman yang memiliki lama masa jabatan diatas lima tahun merupakan sebagian besar yang bermaknakan melebihi setengahnya. Berikut adalah presentasi agama informan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. 5. Agama Informan**

No.	Agama	Jumlah	Presentase
1.	Islam	3	100%
2.	Non- Islam	0	0%
Jumlah		3	100%

**Sumber: Olahan Peneliti**

Berdasarkan tabel 3.5. berkaitan dengan presentase agama informan memberikan penjelasan bahwa seluruh agama informan adalah Islam dan tidak ada sekali yang beragama No- Islam. Berikut adalah presentasi riwayat pendidikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. 6. Riwayat Pendidikan**

No.	Riwayat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SMA	1	33,33%
2.	Diploma	2	66,67%
3.	Sarjana	0	0%
Jumlah		3	100%

**Sumber : Olahan Peneliti**

Berdasarkan tabel 3.6 riwayat pendidikan berkaitan dengan presentase riwayat pendidikan informan memberikan penjelasan bahwa informan yang memiliki riwayat pendidikan SMA merupakan tidak sedikit sekali yang bermakna sebagian kecil, sedangkan informan yang memiliki riwayat pendidikan Diploma merupakan sebagian besar yang bermakna melebihi setengahnya. Sedangkan informan yang memiliki riwayat pendidikan Sarjana tidak sama sekali. Berikut adalah tabel presentasi status pernikahan:

**Tabel 3. 7. Status Pernikahan**

No.	Status Pernikahan	Jumlah	Presentase
1.	Sudah Menikah	3	100%
2.	Belum Menikah	0	0%
Jumlah		3	100%

**Sumber :Olahan Peneliti**

Berdasarkan tabel 3.7. status pernikahan berkaitan dengan presentase status pernikahan informan memberikan penjelasan bahwa informan yang memiliki status pernikahan yang sudah menikah merupakan sebagian besar yang bermakna keseluruhannya. Sedangkan informan yang memiliki status pernikahan yang belum menikah tidak ada sama sekali. Berikut adalah tabel presentasi hobi:

**Tabel 3. 8. Hobi**

No.	Hobi	Jumlah	Presentase
1.	Olahraga	2	66,67%
2.	Berkebun	1	33,33%
Jumlah		3	100%

**Sumber : Olahan Peneliti**

Berdasarkan tabel 3.8 hobi berkaitan dengan presentase hobi informan dapat disimpulkan bahwa informan yang memiliki hobi olahraga merupakan sebagian besar yang bermakna melebihi setengahnya. Sedangkan informan yang memiliki hobi berkebun merupakan tidak sedikit sekali yang bermakna sebagian kecil. Berikut adalah tabel presentasi lama bekerja:



Tabel 3. 9. Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1.	1 – 5 tahun	0	0%
2.	6 – 10 tahun	1	33,33%
3.	11 – 20 tahun	2	66,67%
Jumlah		3	100%

Sumber : Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel 3.9 lama bekerja berkaitan dengan presentasi lama bekerja informan di Perum Perhutani KPH Bandung Utara dapat disimpulkan bahwa informan yang memiliki lama bekerja satu sampai lima tahun tidak ada sama sekali. Sedangkan informan yang memiliki lama bekerja dalam waktu enam sampai sepuluh tahun merupakan tidak sedikit sekali yang bermaknakan sebagian kecil. Sedangkan informan yang memiliki waktu lama berkerja sebelas sampai duapuluh tahun merupakan sebagian besar yang bermaknakan melebihi setengahnya.

### 3.3. Gambaran Hasil Penelitian

Perum Perhutani Kesatuan Pemangku Hutan (KPH) Bandung Utara merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki tugas untuk mengelola sumber daya hutan di wilayah regional Jawa dan Banten. Perum Perhutani KPH Bandung Utara menerapkan fungsi kehumasannya dalam rangka penerapan *Human Relations* dalam kegiatan hubungan publik internal perusahaan.

Dalam penerapan *Human Relations* dalam kegiatan hubungan publik internal perusahaan menjadi kewajiban bagi seorang Humas untuk menciptakan

suasana kerja yang harmonis dan diikuti oleh seluruh emelen yang berada di Perum Perhutani KPH Bandung Utara yang bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini, diperoleh dari hasil observasi dan wawancara yang mendalam melalui tiga narasumber yang dipilih dari Humas Perum Perhutani KPH Bandung Utara. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dalam Implementasi *Human Relations* Dalam Mewujudkan Keselarasan Kerja Karyawan ini terdapat empat upaya yang direlalisasikan, yaitu:

1. Implementasi *human relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja karyawan Perum Perhutani KPH Bandung Utara
2. Proses perencanaan dalam implementasi *Human Relations* Perum Perhutani KPH Bandung Utara
3. Aksi dan komunikasi yang dilakukan Humas Perum Perhutani KPH Bandung Utara dalam implementasi *human relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja karyawan
4. Indikator keberhasilan dalam implementasi *human relations* yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara

### **3.3.1. Implentasi *Human Relations***

Dalam upaya tahapan implementasi *Human Relations* dalam kegiatan hubungan publik internal ini untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis. Selain itu juga dalam penerapan *Human Relations* ini guna untuk meningkatkan hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya atau atasan dengan karyawan, dengan adanya *Human Relations* ini akan mempengaruhi bagaimana

kedekatan antara seluruh karyawan yang berada di Perum Perhutani KPH Bandung Utara guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Endan Cahyadi, Selaku kepala Humas Perum Perhutani KPH Bandung Utara mengatakan ,bahwa:

“Adanya *Human Relations* ini dikarnakan berdasarkan pada tujuan kami. Salah satunya pada visi dan misi kami yang ingin peduli terhadap kepetingan masyarakat dan lingkungan dengan sumber daya yang ada. Nah, kami guna untuk mencapai tujuan, visi, dan misi kami maka diperlukan kesamaan seperti, sudut pandang, ide, dan gagasan antar karyawan serta menjalin hubungan baik sesama karyawan melalui salah satu kegiatan internal untuk mewujudkannya “ (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 Pukul 11.00)

Berdasarkan pernyataan yang diungkapkan oleh Endan Cahyadi dapat disimpulkan bahwa Perum Perhutani KPH Bandung Utara dalam menjalankan *Human Relations* bertujuan untuk menyatukan kesamaan antar karyawan guna untuk mencapai tujuan, visi , dan misi dari Perum Perhutani KPH Bandung Utara. Selain itu juga terdapat manfaat dalam penerapan *Human Relations* ini nantinya akan menimbulkan suasana kerja yang harmonis, hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya dan atasan dengan karyawan semakin dekat. Hal ini juga dijelaskan oleh Aep Saepudin selaku staff Humas mengatakan bahwa:

“Tentunya, dengan adanya *Human Relations* ini diharapkan dapat mempererat tali kekeluargaan antara sesama karyawan yang berada dilingkungan Perum Perhutani KPH Bandung Utara ini.” (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 Pukul 12.30)

Berdasarkan pernyataan yang diungkapkan oleh informan Aep Saepudin dapat disimpulkan bahwa dengan diadakan kegiatan-kegiatan *Human Relations* diharapkan dapat meningkatkan tali kekeluargaan sesama karyawan yang berada di Perum Perhutani KPH Bandung Utara. Selain itu juga menurut informan Agus Mulyana menjelaskan bahwa:

“Dengan adanya kegiatan-kegiatan *Human Relations* khususnya pada kegiatan internal Perum Perhutani KPH Bandung Utara sangat penting bagi kami, karena demi keberlangsung SDM yang artinya dengan adanya suasana kerja yang harmonis dan hubungan antara sesama karyawan baik tentunya akan mempengaruhi produktifitas kerja sehingga tujuan yang kami inginkan dapat tercapai.” (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November pukul 13:00)

Berdasarkan pernyataan informan Agus Mulyana diatas dapat disimpulkan bahwa, dengan adanya kegiatan-kegiatan *Human Relations* melalui kegiatan hubungan internal ini sangat penting bagi SDM yang berada di Perum Perhutani KPH Bandung Utara karena dengan adanya hubungan yang harmonis sesama karyawan dapat meningkatkan produktifitas kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **3.3.1.1. Tahap Pencarian Fakta**

Tahap pencarian fakta merupakan salah satu tahapan awal yang dilakukan oleh praktisi Humas dalam mendapatkan fakta dan kebenaran yang terjadi dilapangan berkaitan dengan instansi atau perusahaan serta mencari tahu lebih dalam lagi agar mendapatkan langkah-langkah apa saja yang akan dilakukan.

Menurut informan Endan Cahyadi menjelaskan bahwa:

“ Tentunya, sebelum mengadakan kegiatan-kegiatan kami melakukan riset atau mencari fakta yang terjadi, dengan cara melakukan survey atau turun langsung kelapangan. Nah kalau sudah mendapatkan hal tersebut kamudian kami mengadakan rapat internal untuk membahas hal tersebut.” (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 pukul 11:00)

Berdasarkan pernyataan informan Endan Cahyadi dapat dijelaskan bahwa sebelum mengadakan kegiatan-kegiatan *Human Relations* Perum Perhutani KPH Bandung Utara melakukan riset terlebih dahulu, riset yang dilakukan dengan cara

melakukan survey lapangan dan mengadakan rapat internal. Selain itu juga dalam pencarian fakta, menurut informan Aep Saepudin mengatakan bahwa:

“ Apa yang langkah-langkah yang disebutkan oleh Pa Endan tadi, hal itu bertujuan untuk mengetahui aspek-aspek yang dibutuhkan dan mengetahui apa yang terjadi dilingkungan Perum Perhutani KPH Bandung Utara agar sesuai dengan target dan tidak salah dalam pengambilan keputusan”. (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 pukul 12:30)

Berdasarkan pernyataan informan Aep Saepudin diatas dapat dijelaskan bahwa sebelum melakukan tahapan aksi diperlukan langkah-langkah yang dilakukan agar sesuai dengan target dan tidak salah dalam pengambilan keputusan. Hal ini juga dijelaskan oleh informan Agus Mulyana yang mengatakan bahwa:

“ Dengan dilakukan beberapa langkah yang disebutkan oleh Pa Endan tadi, tentunya dapat mempermudah dalam mengambil keputusan dan tentunya agar kegiatannya pun sesuai dengan permasalahan yang terjadi dilingkungan Perum Perhutani KPH Bandung Utara.” (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 pukul 13:00)

Berdasarkan pernyataan informan Agus Mulyana diatas dapat disimpulkan, bahwa dengan melakukan riset yang dilakukan dengan cara survey lapangan dan meeting internal ini bertujuan untuk mempermudah dalam pengambilan keputusan dan kegiatannya pun sesuai dengan apa yang terjadi dilingkungan Perum Perhutani KPH Bandung Utara.

Seorang praktisi Humas harus bisa menguasai tahapan pencarian fakta ini agar bisa melanjutkan ke tahapan yang selanjutnya. Divisi Humas Perum Perhutani KPH Bandung Utara melakukan tahapan pencarian fakta ini mengenai penerapan *Human Relations* dalam kegiatan hubungan internal. Didalam tahapan

ini dilakukan oleh Humas Perum Perhutani KPH Bandung Utara bertujuan untuk mengetahui apa saja aspek-aspek yang dibutuhkan dan mengetahui informasi dan fenomena yang terjadi sebelum melanjutkan ke tahapan berikutnya.

Pada tahapan pencarian fakta ini yang dilakukan oleh Humas Perum Perhutani KPH Bandung Utara dengan menggunakan cara informal. Dengan menggunakan cara informal dalam pencarian fakta ini sangat efektif dilakukan dari pada dengan cara formal, pada tahapan pencarian fakta yang dilakukan oleh Humas Perum Perhutani KPH Bandung Utara ini dilakukan dengan cara informal melalui dua cara yakni melakukan survey ke lapangan dan internal meeting.

#### **3.3.1.1.2. Survey ke Lapangan**

Tahapan pertama pada pencarian fakta yang didasari oleh penerapan *Human Relations* dalam kegiatan hubungan internal perusahaan ini di lingkungan Kantor Perum Perhutani KPH Bandung Utara adalah dengan cara survey ke lapangan. Hal ini dijelaskan oleh informan Endah Cahyadi mengatakan bahwa:

“ Dengan melakukan survey lapangan ini bertujuan untuk mengetahui secara langsung apa yang terjadi dilapangan, kemudian dari hasil survey tersebut kami catat sebagai bahan yang akan dilakukan selanjutnya.”  
(Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 pukul 11:00)

Berdasarkan pernyataan informan Endan Cahyadi dapat dijelaskan bahwa dengan melakukan survey lapangan dapat mengetahui secara langsung apa yang terjadi dan kemudian dicatat sebagai langkah selanjutnya yang akan dilakukan. Hal tersebut dijelaskan oleh Aep Saepudin selaku staff Humas, Bahwa:

“Dalam mencari fakta, kami divisi humas berkoordinasi dengan kepala divisi lainnya untuk melakukan survey. Hasil survey ini didapatkan dari hasil pengamatan secara langsung dengan cara melihat kinerja karyawan,

perilaku karyawan, dan hal-hal yang dibutuhkan oleh karyawan” (Hasil Wawancara pada Selasa 29, Oktober 2022 Pukul 12:30)

Berdasarkan pernyataan informan Aep Saepudin diatas, dapat dipahami bahwa proses dalam pencarian fakta yang dilakukan oleh Humas Perum Perhutani KPH Bandung Utara yang berkoordinasi dengan kepala divisi lainnya untuk melakukan survey, yang dimana dengan tahapan ini dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai hal-hal yang dibutuhkan oleh karyawan. Selain itu juga, informan Agus Mulyana menjelaskan bawah:

“Dengan melakukan survey lapangan secara langsung, tentunya akan mempermudah dalam tahapan pencarian fakta apa yang terjadi dan mempermudah dalam mengambil langkah-langkah kedepannya.” (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 pukul 13:00)

Berdasarkan pernyataan informan Agus Mulyana diatas dapat disimpulkan bahwa, dalam melakukan survey ini dapat mempermudah dalam tahapan pencarian fakta yang terjadi sehingga dapat mempermudah dalam mengambil langkah-langkah kedepannya.

BANDUNG

### **3.3.1.1.3 Meeting Internal**

Tahapan kedua pada pencarian fakta dalam penerapan *Human Relations* dalam kegiatan hubungan publik internal perusahaan ini dilakukan di Kantor Perum Perhutani KPH Bandung Utara dengan melakukan *meeting* internal. Sebagaimana hal ini dijelaskan oleh informan Endan Cahyadi, bahwa:

“Setelah hasil survey telah dilakukan, lalu kami mengadakan *meeting* atau rapat internal yang diikuti oleh seluruh element yang berada di Perum Perhutani KPH Bandung Utara dilakukan secara informal agar mendapatkan suasana yang cair sehingga karyawan dapat mengungkapkan kebutuh-kebutuhannya selama bekerja. Pada *meeting* ini kami membahas

apa saja yang telah didapatkan dari hasil survey.”(Hasil Wawancara pada Selasa, 29 November 2022 Pukul 11:00)

Berdasarkan pernyataan informan Endan Cahyadi diatas, dapat disimpulkan bahwa pada proses yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara pada tahapan pencarian fakta ini adalah mengadakan *meeting* internal, yang dimana pada tahapan ini untuk mendapatkan informasi lebih dalam lagi dan diucapkan secara langsung oleh karyawan. Selain itu juga informan Aep Saepudin mengatakan, bahwa:

“Setelah melakukan survey selesai, kemudian kami membahas dari hasil survey tersebut di rapat internal yang dilakukan secara informal. Dalam rapat internal ini kami berdiskusi bersama seluruh karyawan mengenai apa yang dibutuhkan selama bekerja.” (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November pukul 12:30)

Berdasarkan pernyataan informan Aep Saepudin diatas dapat dijelaskan bahwa, setelah melakukan tahapan pencarian fakta dengan cara survey maka selanjutnya akan mengadakan rapat internal bersama seluruh karyawan dilakukan secara informal. Didalam rapat internal ini membahas hasil yang didapatkan dari survey lapangan. Selain itu juga informan Agus Mulyana mengatakan bahwa:

“ Hal utama dalam melakukan rapat internal ini selain membahas apa yang didapatkan dari hasil survey, seluruh karyawan dapat memberikan gagasan, pendapat mengenai hasil survey yang didapatkan dan mendapatkan titik terang.” (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 pukul 13:00)

Berdasarkan pernyataan informan Agus Mulyana diatas dapat dijelaskan bahwa, hal utama dalam melakukan rapat internal ini selain untuk membahas dari hasil survey karyawan juga dapat memberikan gagasan, pendapat mengenai permasalahan yang terjadi sehingga mendapatkan titik temu untuk kedepannya.



Tahapan pencarian fakta ini dilakukan agar dapat mempermudah dalam mendapatkan fakta dan informasi yang dibutuhkan dalam penerapan *Human Relations* dalam kegiatan hubungan publik internal perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil wawancara bersama tiga informan menunjukkan bahwa pada tahapan pencarian fakta merupakan langkah pertama yang dilakukan oleh Humas Perum Perhutani KPH Bandung Utara dalam implementasi *Human Relations* dalam kegiatan hubungan publik internal perusahaan pada Humas Perum Perhutani KPH Bandung Utara melalui dua cara, yaitu Survey lapangan dan *meeting* internal.

#### **3.3.1.2. Proses Perencanaan**

Proses perencanaan atau tahapan perencanaan merupakan tahapan kedua yang sangat penting untuk dilakukan dalam sebuah kegiatan yang akan dilakukan. Tahapan perencanaan ini pada implementasi *Human Relations* dalam kegiatan hubungan internal perusahaan tidak bisa dilewatkan dari hasil termuan fakta yang didapatkan. Salah satu tugas seorang praktisi Humas didalam manajemen adalah melakukan perencanaan sebelum kegiatan dilakukan, pada tahapan ini bertujuan untuk meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan dan kegagalan selama kegiatan tersebut sedang berjalan. Pada dasarnya proses perencanaan ini adalah sebuah langkah dalam pengambilan keputusan dan tindakan yang telah dirancang secara matang. Hal ini dijelaskan oleh informan Endan Cahyadi:

“Sebelum dilakukanya kegiatan biasanya kami melakukan beberapa tahap mulai dari perencanaan sampai evaluasi. Perencanaan ini dilakukan untuk

membuat atau mengadakan kegiatan-kegiatan internal, tentunya diperlukan rencana yang matang agar dapat meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan selama kegiatan berlangsung.” (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 Pukul 11:00)

Berdasarkan pernyataan Endan Cahyadi diatas, Perum Perhutani KPH Bandung Utara melakukan proses perencanaan pada kegiatan hubungan internal perusahaan. Tentunya tahapan proses perencanaan ini akan berdampak kepada saat kegiatan tersebut berlangsung. Selain itu juga informan Aep Saepudin menjelaskan bahwa:

“Tentunya sebelum mengadakan suatu kegiatan kami selalu melakukan perencanaan-perencanaan yang matang agar kegiatannya pun dapat berjalan dengan lancar dan memikirkan segala hal yang akan terjadi saat kegiatannya berlangsung.” (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 pukul 12:30)

Berdasarkan pernyataan informan Aep Saepudin diatas dapat dijelaskan bahwa, sebelum mengadakan sebuah kegiatan Perum Perhutani KPH Bandung Utara selalu melakukan perencanaan yang matang sehingga kegiatannya dapat berjalan dengan matang, selain itu juga pada tahapan perencanaan ini juga Perum Perhutani KPH Bandung Utara memikirkan hal-hal yang tidak diinginkan ketika kegiatan berlangsung. Pada tahapan perencanaan ini, informan Agus Mulyana mengatakan bahwa:

“Dengan melakukan perencanaan terlebih dahulu, tentunya kami ingin kegiatannya pun ingin berjalan dengan sukses, lancar maka dari itu memelurkan startegi-strategi yang matang untuk mencapai hal tersebut.” (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 pukul 13:00)

Berdasarkan pernyataan informan Agus Mulyana diatas dapat dijelaskan bahwa, Perum Perhutani KPH Bandung Utara dalam mengadakan sebuah kegiatan

menginkingan kegiatan tersebut dapat terlaksana dengan lancar oleh sebab itu selalu melakukan proses perencanaan yang matang.

Perum Perhutani KPH Bandung Utara dalam melakukan proses perencanaan ini dilakukan dengan dua cara yakni, menentukan tujuan dan menentukan target.

### 3.3.1.2.1 Menentukan Tujuan

Pada tahapan perencanaan dalam melakukan sebuah kegiatan internal tentunya harus memiliki tujuan. Sebagai seorang praktisi Humas mempunyai tugas dalam menjalankan sebuah kegiatan hubungan internal, salah satunya adalah *Human Relations*. Tujuan penerapan *Human Relations* dalam kegiatan hubungan internal ini disampaikan oleh informan Endan Cahyadi, bahwa:

“Tujuan dilakukan proses penerencanaan ini setelah mengetahui fakta dan hasil meeting internal apa saja hal-hal yang dibutuhkan oleh karyawan. Setelah mengetahui hal-hal tersebut maka kita membuat kegiatan-kegiatan internal tertentu. Tujuan dari penerapan *Human Relations* dalam lingkup internal Perhutani KPH Bandung Utara ini bertujuan untuk membangun dan menciptakan hubungan yang harmonis serta menumbuhkan rasa kekeluargaan dilingkungan Perum Perhutani KPH Bandung Utara ini.”  
(Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 Pukul 11:00)

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh Endan Cahyadi, dapat disimpulkan bahwa sebelum kegiatan hubungan internal dilakukan tentunya harus memiliki tujuan dari kegiatan tersebut. Tujuan dari dilakukanya impelentasi *Human Relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja karyawan adalah untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan menumbuhkan rasa kekeluargaan dilingkungan Perum Perhutani KPH Bandung Utara. Dalam hal ini juga dijelaskan oleh informan Aep Saepudin mengatakan bahwa:

“Tentunya dalam setiap melakukan kegiatan selalu menentukan tujuan-tujuan tertentu agar kegiatanyapun diadakan dengan jelas kalo tujuannya pun jelas. Kalo soal tujuannya itu sama dengan yang diungkapkan oleh pa Endan Tadi”. (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 pukul 12:30)

Berdasarkan pernyataan informan Aep Saepudin diatas dapat dijelaskan bahwa, disetiap kegiatan yang akan dilakukan tentunya harus memiliki tujuan agar kegiatanyapun jelas apan tujuannya juga jelas. Hal ini juga dijelaskan oleh informan Agus Mulyana mengatakan bahwa:

“Apa yang sudah dijelaskan oleh pa Endan dan pa Aep tadi pastinya harus menentukan tujuan dari kegiatan yang akan dilakukan. Karna dalam lingkup internal Perum Perhutani KPH Bandung Utara ini kami bersama para atasan lainnya tentunya memiliki tujuan salah satunya ingin menciptakan suana kerja yang harmonis, menumbuhkan rasa kekeluargaan sesama karyawan lainnya.” (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 pukul 13:00)

Berdasarkan pernyataan informan Agus Mulyana dapat dijelaskan bahwa, dengan mementukan tujuan tentunya akan mempermudah dalam menyusun kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan.

### 3.3.1.2.2 Menentukan Target

Setelah menentukan tujuan dari penerapan *Human Relations* dalam kegiatan hubungan internal, langkah yang dilakukan selanjutnya adalah menentukan target dari kegiatan hubungan internal di Perum Perhutani KPH Bandung Utara. Tahapan dalam menentukan target bertujuan agar kegiatan hubungan internal ini agar tidak keluar dari target yang akan dituju. Hal ini dijelaskan oleh informan Endan Cahyadi mengatakan bahwa:

“Setelah menentukan tujuan dari sebuah kegiatan selanjutnya menentukan target sasaran. Yang dimaksud dari target sasaran ini adalah orang-orang

yang akan dilibatkan dari kegiatan tersebut yaitu semua karyawan yang berada di Perum Perhutani KPH Bandung Utara”. (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 pukul 11:00)

Berdasarkan pernyataan informan Endan Cahyadi diatas dapat dijelaskan bahwa, target sasaran yang dituju adalah seluruh karyawan yang berada dilingkungan Perum Perhutani KPH Bandung Utara. Selain itu juga informan Aep Saepudin mengatakan bahwa:

“Karena dalam lingkup internal Perum Perhutani KPH Bandung Utara tentunya target sasaran yang paling utama adalah seluruh karyawan yang berada di Perum Perum Perhutani KPH Bandung Utara” (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 pukul 12:30)

Berdasarkan pernyataan informan Aep Saepudin diatas dapat disimpulkan bahwa, dikarenakan kegiatannya dalam lingkup internal Perum Perhutani KPH Bandung Utara makan target sasaran yang paling utama adalah seluruh karyawan yang berada di Perum Perhutani KPH Bandung Utara. Hal ini dijelaskan oleh pernyataan informan Agus Mulyadi, bahwa:

“Jadi begini, seperti yang dijelaskan oleh pak Endan dan Pa Aep tentunya kalau sudah memiliki tujuan yang sudah diinginkan kemudian pasti kami juga harus memiliki target dalam kegiatan hubungan internal ini. Target yang dituju adalah semua yang berada dilingkungan internal Perum Perhutani KPH Bandung Utara.” (Hasil Wawancara pada Selasa, 29 November 2022 pukul 12:30)

Berdasarkan pernyataan informan Agus Mulyadi, dapat dijelaskan bahwa target sasaran yang dituju pada penerapa *Human Relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja adalah semua yang berdarada dilingkungan internal Perum Perhutani KPH Bandung Utara baik karyawan, satpam, dan *office boy*.

Berdasarkan hasil pernyataan dari ke tiga informan diatas menunjukkan bahwa pada tahan perencanaan yang dilakukan pada proses impelentasi *Human Relations*

dalam mewujudkan keselarasan kerja karyawan pada Perum Perhutani KPH Bandung Utara adalah menentukan tujuan dan menentukan target.

### **3.3.1.3. Tahap Aksi dan Komunikasi**

Tahapan selanjutnya setelah melakukan tahapan-tahapan sebelumnya mulailah melakukan tahapan aksi dan komunikasi. Tahapan aksi dan komunikasi merupakan tahapan pengimplementasian atau penerapan terhadap semua rencana-rencana yang sudah disusun secara matang. Seorang praktisi Humas harus mampu dan bertanggung jawab terhadap semua rencana yang telah disusun kemudian diimplementasikan menjadi sebuah kegiatan.

Pada pelaksanaan kegiatan hubungan internal yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara tentunya melakukan proses komunikasi dalam menginformasikan kegiatan kepada karyawan, sasaran pada proses komunikasi ini adalah karyawan dengan atasan. Bentuk dari aksi dan komunikasi yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara dalam melakukan implementasi *Human Relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja karyawan ini dibagi menjadi dua bagian, yakni:

1. Tahapan Aksi: Kegiatan-kegiatan *Human Relations* dalam kegiatan hubungan internal.
2. Tahapan Komunikasi: Kegiatan Komunikasi.

### 3.3.1.3.1. Tahapan Aksi: Pelaksanaan Kegiatan-Kegiatan *Human Relations*

Pelaksanaan kegiatan hubungan internal ini Perum Perhutani KPH Bandung Utara melibatkan berbagai pihak, baik pihak internal ataupun eksternal. Pihak internal yang dimaksud adalah semua elemen yang berada dilingkungan Perum Perhutani KPH Bandung Utara dan pihak eksternal yang dimaksud adalah beberapa *stakeholders* dan pihak media. Hal ini dinyatakan oleh informan Endan Cahyadi, bahwa:

“Alhamdulillah kepala kantor dan seluruh karyawan yang berada di lingkungan Perum Perhutani KPH Bandung Utara ini sangat mendukung atas kegiatan-kegiatan hubungan internal dan kawan-kawan media dan beberapa *stakeholders* pun turut mendukung juga atas kegiatan-kegiatan tersebut untuk meliput kegiatan yang dilakukan.” (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 pukul 11:00)

Berdasarkan pernyataan Endan Cahyadi diatas, dapat dipahami bahwa dalam pelaksanaan implementasi *Human Relations* dalam kegiatan hubungan internal banyak pihak yang mendukung di Perum Perhutani KPH Bandung Utara sehingga kegiatan tersebut dapat berjalan dengan lancar. Hal ini dinyatakan oleh informan Aep Saepudin, bahwa:

“Dengan adanya dukungan dari beberapak pihak tentunya kegiatan-kegiatan yang sudah direncanakan dapat berjalan dengan lancar. Untuk kegiatan-kegiatan hubungan internal yang disini pun seperti mengadakan apel pagi bersama, kemudian hari jadi Perhutani kemarin kami mengadakan aksi menanam pohon bersama di komsos, pada bulan ramadhan kami biasanya mengadakan santunan, bagi-bagi takjil dan bukber, kemudian mengadakan beberapa event yang berkerjasama dengan LSM, kemudian kami mengadakan kegiatan bersama IIK-P (Ikatan Istri Karyawan Perhutani) cabang KPH Bandung Utara untuk menanam 1000 pohon. Nah, selain itu juga kami biasanya melakukan makan-makan bersama, ngopi bareng dan mengadakan olahraga bareng seperti, main pingpong, badminton dan futsal.” (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 pukul 12:30)

Berdasarkan informan Aep Saepudin diatas dapat disimpulkan bahwa Perum Perhutani KPH Bandung Utara dalam melakukan penerapan *Human Relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja dilakukan secara rutin untuk menciptakan suasana yang harmonis, seperti apel pagi bersama, memperingati hari jadi Perhutani kemarin mengadakan kegiatan menanam pohon bersama, khusus pada bulan ramadhan mengadakan santunan, bagi-bagi takjil, dan bukber, mengadakan event yang berkerjasama dengan LSM, kegiatan bersama IIK-P (Ikatan Istri Karyawan Perhutani) dalam menanam 1000 pohon, makan-makan bersama, olahraga bareng, dan ngopi bareng. Selain itu juga menurut informan Agus Mulyana mengatakan bahwa:

“Setelah melalui beberapa proses tahapan, kemudian direalisasikan melalui kegiatan-kegiatan, nah agenda kegiatannya ada yang rutin seperti, apel pagi dan kegiatan olahraga bareng disetiap hari weekend.” (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 pukul 13:00)

Berdasarkan pernyataan informan Agus Mulyana diatas dijelaskan bahwa, ada beberapa kegiatan *Human Relations* dalam lingkup internal yang rutin dilakukan diantaranya apel pagi dan olahraga bersama disetiap hari weekend.

#### **3.3.1.3.2. Tahapan Komunikasi: Kegiatan Komunikasi**

Proses komunikasi dalam melakukan kegiatan hubungan internal harus dilakukan karna agar pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik oleh karyawan. Komunikasi juga dapat dilakukan untuk menginformasikan kegiatan apa saja yang aka dilakukan kepada karywan. Hal ini dijelaskan oleh infroman Agus Mulyadi, Bahwa:



“Tentunya sebelum kegiatan dilakukan tentunya harus menginformasikan atau bersosialisasi kepada seluruh karyawan terkait kegiatan yang akan dilakukan secara jelas. Mulai dari kegiatannya apa, persiapannya gimana dan segala macam yang dibutuhkan dalam kegiatan tersebut.” (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 pukul 13:00)

Berdasarkan pernyataan informan Agus Mulyadi diatas, dapat dijelaskan bahwa penginformasian atau sosialisasi kepada karyawan agar karyawan dapat mengetahui kegiatan apa yang dilakukan dan kebutuhan apa saja yang dibutuhkan terkait kegiatan yang akan dilakukan. Selain itu juga kegiatan komunikasi ini juga bertujuan untuk meminimalisir miss-komunikasi dan kesalah pahaman, hal ini dijelaskan oleh informan Endan Cahyadi, bahwa:

“Kami melakukan komunikasi kepada karyawan bertujuan untuk menghindari miss-komunikasi dan kesalah pahaman atas kegiatan yang akan dilakukan sehingga kegiatan dapat berjalan dengan lancar, selain itu juga kami melakukan komunikasi secara langsung agar dapat dipahami lebih jelas oleh karyawan dan karyawan juga dapat memberikan pesan, ide, dan gagasan terkait kegiatan tersebut. Selain itu juga kami melakukan komunikasi melalui media sosial *website* resmi Perhutani dan kawan-kawan media untuk mempublis kegiatan-kegiatan yang dilakukan.” (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 pukul 11:00)

Berdasarkan informan Endan Cahyadi diatas dapat dipahami, bahwa Perum Perhutani KPH Bandung Utara dalam melakukan kegiatan komunikasi sangat penting karna untuk memberikan informasi terkait kegiatan yang akan dilakukan sehingga dapat menghindari terjadinya miss-komunikasi dan kesalah pahaman, selain itu juga dalam kegiatan komunikasi ini seluruh karyawan dapat memeberikan pesan, ide, dan gagasan terkait kegiatan yang akan dilakukan. Dalam hal ini juga dijelaskan oleh informan Aep Saepudin mengatakan bahwa:

“Sebelum kegiatan akan dilakukan kami berkomunikasi dengan karyawan lainnya terkait kegiatan yang akan dilakukan agar tidak adanya miss komunikasi. Selain itu juga kami selalu melakukan komunikasi di *website*

resmi Perhutani untuk mempublis kegiatan yang telah dilakukan agar dapat diketahui oleh banyak orang”. (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 pukul 12:30)

Tahapan komunikasi pada Perum Perhutani KPH Bandung Utara ini dilakukan guna memantau proses kegiatan *Human Relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja karyawan, memberikan informasi kepada karyawan, memberikan ruang untuk karyawan memberikan pesan, ide, dan gagasan, dan memberikan informasi kepada publik eksternal melalui media sosial *website* resmi Perhutani dan media-media lainnya untuk mempublis kegiatan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil pernyataan dari tiga informan diatas menunjukkan bahwa pada tahapan aksi dan komunikasi yang dilakukan dalam implementasi *Human Relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja dengan melakukan kegiatan pemberian informasi atau sosialisasi dan menggunakan komunikasi horizontal antara atasan dan bawahan maaupun bawahan dengan bawahan serta melakukan penyebaran informasi secara langsung dan melalui media sosial *website* resmi Perhutani.

#### **3.3.1.4. Indikator Keberhasilan**

Indikator keberhasilan merupakan tahapan akhir yang dilakukan dalam kegiatan impelemntasi *Human Relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja karyawan salah satunya evaluasi akhir. Evaluasi ini bertujuan untuk meninjau kembali mulai dari persiapan, perencanaan, pelaksanaan, hingga sampai akhir dan untuk menilai sebuah kegiatan yang telah dilakukan berjalan dengan baik atau tidak. Apabila kegiatan yang dilakukan berjalan dengan baik dan efektif maka dapat dikatakan berhasil begitupun sebaliknya. Keberhasilan sebuah kegiatan atau

program ditinjau dari keberlangsungan sebuah kegiatan dan kesuksesan berdasarkan target yang sudah ditentukan.

Perum Perhutani KPH Bandung Utara melakukan tahapan evaluasi ini sebagai bentuk indikator peninjauan ulang atas kegiatan yang telah dilakukan. Evaluasi ini bertujuan untuk salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah kegiatan yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil temuan yang didapatkan oleh peneliti, ada beberapa indikator keberhasilan atas sebuah kegiatan yang telah dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara, yakni:

1. Evaluasi dalam bentuk laporan bulanan.
2. Evaluasi sebagai tolak ukur indikator keberhasilan.

#### **3.3.1.4.1. Evaluasi Dalam Bentuk Laporan Bulanan dan Tahunan**

Langkah pertama yang dilakukan oleh Humas Perum Perhutani KPH Bandung Utara dalam melakukan evaluasi mengenai implementasi *Human Relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja karyawan dilakukan dalam bentuk laporan bulanan dan tahunan. Tahapan evaluasi ini dilakukan untuk menilai sebuah kegiatan yang telah dilakukan. Hal ini dijelaskan oleh informan Endan Cahyadi, bahwa:

“Setiap selesai melakukan sebuah kegiatan kami selalu melakukan evaluasi. Evaluasi ini dilakukan pada diakhir bulan maupun akhir tahun dalam bentuk laporan yang berisikan hasil-hasil kegiatan, lampiran-lampiran, dan dokumentasi dan hasil dari evaluasi dalam bentuk laporan kemudian diserahkan kepada kepala kantor”. (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 pukul 11:00)

Berdasarkan pernyataan informan Endan Cahyadi diatas, dapat dijelaskan bahwa evaluasi yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara ini berbentuk laporan bulanan maupun tahunan yang berisikan hasil-hasil kegiatan, lampiran-lampiran, dan dokumentasi terkait sebuah kegiatan yang telah dilakukan. Kemudian hasil dari laporan bulanan ataupun laporan tahunan tersebut kemudian diserahkan kepada kepala kantor. Hal ini juga dijelaskan oleh informan Aep Saepudin mengatakan bahwa:

“Tentunya kami selalu melakukan evaluasi dalam bentuk laporan. Isi dari laporan tersebut berisikan kegiatan yang telah dilaksanakan kemudian diserahkan kepada kantor” (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 pukul 12:30)

Berdasarkan pernyataan informan Aep Saepudin diatas dapat disimpulkan bahwa, bentuk evaluasi yang dilakukan berbentuk laporan yang berisikan hasil kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan kemudian diberikan kepada kepala kantor. Selain itu juga, informan Agus Mulyana menjelaskan bahwa:

“Laporan bulanan maupun tahunan ini akan dijadikan arsip oleh kantor sebagai bahan evaluasi untuk kedepannya.” (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 pukul 13:00)

Berdasarkan pernyataan informan Agus Mulyana diatas dapat disimpulkan bahwa, evaluasi dalam bentuk laporan dapat digunakan sebagai evaluasi untuk kedepannya.

#### **3.3.1.4.2. Evaluasi Sebagai Tolak Ukur Indikator Keberhasilan**

Selain evaluasi dalam bentuk laporan, Perum Perhutani KPH Bandung Utara menggunakan evaluasi sebagai tolak ukur indikator keberhasilan sebuah kegiatan yang telah dilakukan. Evaluasi juga dapat dijadikan sebagai cara untuk

melihat nilai dan keberhasilan dari kegiatan yang telah dilakukan. Hal ini dijelaskan oleh informan Aep Saepudin, bahwa:

“Evaluasi juga kami melihat dari tingkat keberhasilannya tinggi, apakah sudah sesuai dengan target dan tujuan yang diinginkan atas kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan. Jika sudah berhasil kami pertahankan jika belum kami akan mengkaji ulang.” (Hasil Wawancara pada Selasa 29, November 2022 pukul 12:30)

Berdasarkan pernyataan informan Aep Saepudin di atas, dapat disimpulkan bahwa Perum Perhutani KPH Bandung Utara dalam melakukan evaluasi selain dalam bentuk laporan juga dapat dilakukan dengan cara menilai tingkatan keberhasilan yang tinggi dan melihat dari pencapaian target yang sudah ditentukan. Selain itu juga jika kegiatan-kegiatan yang sudah berhasil sesuai target maka akan dipertahankan, sedangkan untuk kegiatan-kegiatan yang belum sesuai dengan target maka akan dikaji ulang oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara. Hal ini juga dijelaskan oleh informan Endang Cahyadi mengatakan bahwa:

“Evaluasi juga kami gunakan sebagai cara untuk melihat tingkat keberhasilan dari kegiatan yang telah terlaksana (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022 pukul 11:00)

Berdasarkan pernyataan informan Endang Cahyadi di atas dapat disimpulkan bahwa, Perum Perhutani KPH Bandung Utara menggunakan evaluasi sebagai cara untuk mengukur keberhasilan atas kegiatan yang telah terlaksana.

Selain itu juga menurut informan Agus Mulyana mengatakan bahwa:

“Evaluasi juga kami gunakan sebagai alat ukur keberhasilan dari kegiatan yang telah terlaksanaan dan mengukur kegiatan mana saja yang sudah sesuai dengan target dan kegiatan mana saja yang tidak sesuai dengan target.” (Hasil wawancara pada Selasa, 29 November 2022)

Berdasarkan pernyataan informan Agus Mulyana diatas dapat dijelaskan bahwa, evaluasi dilakukan guna untuk mengukur kegiatan mana saja yang sudah sesuai dengan target dan kegiatan mana saja yang tidak sesuai dengan target.

Berdasarkan pernyataan dari ketiga informan diatas menunjukkan bahwa evaluasi yang dilakukan dalam implementasi *Human Relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara ini dalam bentuk laporan bulanan dan tahunan dan evaluasi sebagai tolak ukur indikator keberhasilan atas kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan.

### **3.4. Pembahasan**

Perum Perhutani Kesatuan Pemangku Hutan (KPH) Bandung Utara dalam mengimplementasikan *Human Relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja karyawan yang dilakukan oleh bagian Humas Perum Perhutani KPH Bandung Utara merupakan salah satu cara untuk mendekatkan hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya ataupun atasan dengan karyawan yang berada dilingkungan Perum Perhutani KPH Bandung Utara sehingga dapat meningkatkan suasana kerja yang harmonis dan menjalin hubungan yang lebih dekat lagi.

*Human Relations* merupakan salah satu ruang lingkup *public relations* pada kegiatan hubungan internal perusahaan yang bertujuan untuk menjalin hubungan baik antara atasan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan. Menurut David dalam Effendy (2009:4) menjelaskan bahwa *Human*

*Relations* merupakan sebuah interaksi antara orang dengan yang lainnya didalam sebuah susunan pekerjaan atau perusahaan.

Implementasi *Human Relations* dalam kegiatan hubungan publik internal perusahaan pada Perum Perhutani KPH Bandung Utara menggunakan fungsi manajemen dalam proses peimplementasi *Human Relations* dalam kegiatan hubungan publik internal. Menurut Malik (2004:13) menjelaskan bahwa fungsi manajemen bertujuan untuk mempermudah dalam proses pengelolaan sebuah program atau kegiatan dan membangun hubungan baik dengan publiknya.

Berdasarkan hal penelitian yang didapatkan dari hasil wawancara bersama tiga informan yang dilakukan secara langsung di Kantor Perum Perhutani KPH Bandung Utara dalam melakukan implementasi *Human Relations* dalam kegiatan hubungan publik internal perusahaan melalui empat tahapan, diantaranya yaitu:

1. Tahapan pencarian fakta dalam implementasi *Human Relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja karyawan di Perum Perhutani KPH Bandung Utara.
2. Tahapan proses perencanaan yang dilakukan Perum Perhutani KPH Bandung Utara dalam implementasi *Human Relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja karyawan.
3. Tahapan aksi dan komunikasi yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara dalam implementasi *Human Relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja karyawan.

4. Indikator keberhasilan dalam implementasi *Human Relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja karyawan di Perum Perhutani KPH Bandung Utara.

#### **3.4.1. Implementasi *Human Relations* di Perum Perhutani KPH Bandung Utara**

Tahapan pencarian fakta merupakan tahapan awal yang dilakukan oleh seorang praktisi *public relations* dalam melakukan kegiatan atau program yang akan dilakukan. Tahapan pencarian fakta ini bertujuan untuk mencari fakta-fakta yang terjadi dilapangan untuk menentukan keputusan, kebijakan, dan langkah-langkah selanjutnya terhadap kegiatan yang akan dilakukan. Menurut Yulianita (2007:121) menjelaskan bahwa pencarian fakta, data, atau informasi yang mendukung salah satu program Humas mengenai situasi, pendapat, sikap, dan reaksi terhadap sebuah kegiatan dan kebijakan.

Perum Perhutani KPH Bandung Utara dalam hal melakukan tahapan pencarian fakta sesuai dengan tahapan yang berada didalam teori *four steps PR* yang pertama yaitu pencarian fakta. Menurut Ruslan (2007:27) menjelaskan bahwa sebagai seorang praktisi PR harus dapat melakukan pencarian fakta dengan cara turung langsung kelapangan atau menganalisis data yang didapatkan di jurnal, buku, dan sumber lainnya.

Perum Perhutani KPH Bandung Utara melakukan riset dalam implementasi *Human Relations* yang bertujuan untuk mempermudah dalam pencarian fakta. Menurut Baskin (1997:5) menjelaskan bahwa riset bertujuan



untuk mempermudah dalam proses kegiatan kehumasan, karena riset dapat mempermudah untuk mendapatkan informasi sebelum memasuki tahapan perencanaan.

Berdasarkan hasil penelitian, Humas Perum Perhutani KPH Bandung Utara dalam melakukan tahapan pencarian fakta menggunakan dua cara, yaitu melalui survey lapangan dan meeting internal.

#### **3.4.1.1. Survey Lapangan**

Langkah yang pertama dalam melakukan riset adalah survey lapangan. Maksud dari survey lapangan ini ialah mensurvey karyawan yang berada dilingkungan Perum Perhutani KPH Bandung Utara untuk mencari fakta-fakta yang terjadi dilapangan. Menurut Marwansyah (2019:13) menjelaskan bahwa didalam lingkungan internal perusahaan terdapat kondisi yang mempengaruhi manajemen organisasi baik kebijakan dan misi. Hal ini selaras dengan penjelasan menurut Sumatowo (2006:1) menjelaskan bahwa survey lapangan merupakan teknik yang masih memiliki peluang untuk menunjukkan dan diadakan upaya dalam perbaikan.

Sebelum kegiatan *Human Relations* dalam kegiatan hubungan internal perlu dilakukanya survey terhadap orang-orang yang berada dilingkungan sebuah perusahaan bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan, tingkah laku, kelemahan dan kelebihan. Hal ini selaras dengan penjelasan menurut Hadi dalam Suardeyasari (2010:9) menjelaskan bahwa survey merupakan cara yang

dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis baik secara langsung maupun secara langsung terkait hal yang akan diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti dapatkan, suvey lapangan bertujuan untuk menganalisis dan mengamati kinerja seluruh karyawan, memperbaiki hubungan, menganalisis informasi mengenai hal-hal yang dibutuhkan oleh karyawan dan saling membantu bersama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **3.4.1.2 Meeting Internal**

Langkah kedua setelah mendapatkan fakta-fakta yang terjadi dilapangan adalah mengadakan meeting internal atau rapat. Tujuan Perum Perhutani KPH Bandung Utara melakukan meeting internal atau rapat untuk membahas, memutuskan, dan memecahkan apa yang telah didapatkan dari hasil survey. Menurut Priansa dan Garnida (2013:181) menjelaskan bahwa rapat merupakan salah satu bentuk pertemuan orang-orang yang berada didalam sebuah organisasi atau perusahaan yang bertujuan untuk membahas, memecahkan segala permasalahan yang terjadi didalam organisasi atau perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu juga, menurut Ardoyo (2013:68) menjelaskan bahwa rapat merupakan pertemuan secara langsung antara para pegawai dilingkungan sebuah perusahaan untuk berunding atau menyelesaikan permasalahan yang bersangkutan dengan kepentingan bersama.

Pada tahap meeting internal dalam implementasi *Human Relations* dalam kegiatan hubungan publik internal yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara dalam rapat ini seluruh karyawan dapat mengungkapkan kebutuhan-

kebutuhan, ide, dan gagasan sehingga para pimpinan pun akan mendapatkan solusi terkait masalah-masalah yang terjadi dikalangan karyawan dan timbulah komunikasi vertikal. Hal ini dijelaskan oleh Effendy (1990:122) menjelaskan bahwa komunikasi vertikal adalah komunikasi dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas secara timbal balik, dalam komunikasi vertikal ini atasan hanya memberikan informasi dan penjelasan kepada bawahannya. Bawahannya hanya memberikan ide-ide, gagasan, dan tanggapan para karyawan sehingga suatu keputusan dan kebijakan dapat diambil sehingga dapat menentukan tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil penelitian dari wawancara terhadap informan, pada tahap meeting internal ini berisikan informasi yang didapatkan dari hasil survey kemudian dibahas bersama seluruh karyawan sehingga mendapatkan keputusan dan kebijakan yang diambil dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **3.4.2. Proses Perencanaan Yang Dilakukan Oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara Dalam Implementasi *Human Relations***

Tahapan perencanaan atau *programming* merupakan tahapan kedua yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara setelah melakukan tahapan pencarian fakta yang kemudian melakukan perencanaan terhadap kegiatan hubungan internal yang akan dilakukan.

Proses perencanaan ini dilakukan bertujuan untuk menentukan tujuan, strategi, dan tindakan yang dibutuhkan dalam melaksanakan sebuah kegiatan. Menurut Yulianita (2007:132-133) menjelaskan bahwa perencanaan atau *planning*

merupakan perincian secara tertatur tentang langkah-langkah, keputusan, dan kebijakan yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan, selain itu juga pada tahapan ini sangat penting bagi seorang praktisi *public relations* dalam suksesnya suatu pekerjaan. Oleh karna itu tahapan perencanaan harus dilakukan secara matang yang mengacu terhadap fakta dan data yang didapatkan dari fakta dan data tanpa ada interpretasi. Hal ini selaras dengan penjelasan menurut Nova (2011-52) menjelaskan bahwa perencanaan merupakan tahapan dalam menyusun sebuah masalah dan selajutnya menyusun bagaimana untuk memecahkan permasalahan kemudian dibuat perencana secara matang yang meliputi langkah-langkah yang akan dilakukan.

Proses perencanaan dalam program kehumasan difokuskan pada hubungan internal, khususnya pada *Human Relations* akan berpengaruh pada proses pelaksanaan, sehingga harus membutuhkan perencanaan yang matang. Hal ini juga dijelaskan oleh Nasution (2010:134) menjelaskan bahwa fungsi pokok Humas dalam perencanaan program dilakukan untuk menetapkan apa yang ingin dicapai, bagaimana cara untuk mencapainya untuk merelalisasikan sebuah kegiatan. Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian yang peneliti lakukan Perum Perhutani KPH Bandung Utara melakukan tahapan perencanaan dalam implementasi *Human Relatins* dalam mewujudkan keselarasan kerja karyawan melalui beberapa tahapan.

### 3.4.2.1 Menentukan Tujuan

Dalam merancang sebuah perencanaan, Perum Perhutani KPH Bandung Utara memiliki beberapa tahapan agar mendapatkan rencana yang baik dan matang, tahapan awal dalam melakukan perencanaan adalah menentuka tujuan. Hal ini dikemukakan oleh Hasibuan (2007:49) menjelaskan bahwa dalam menentukan tujuan dari sebuah kegiatan yang akan dilakukan merupakan salah satu dari bagian tahapan perencanaan. Dalam menentukan tujuan dalam impelementasi *Human Relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja karyawan di Perum Perhutani KPH Bandung Utara tentunya mengacu pada visi dan misi yang tentunya akan mempermudah dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan. Hal ini juga dijelaskan oleh Syamsuddin (2017:99) menjelaskan bahwa dalam proses menentukan tujuan yang hendaknya dicapai dan ditetapkan jalan dan sumber yang digunakan untuk mencapai tujuan yang efisien dan efektif mungkin. Jika dikaitkan dengan kehumasan, seorang praktisi Humas harus mampu merencanakan sebuah kegiatan yang kemudian menentukan tujuan yang diinginkan agar mendapatkan dukungan. Dalam hal ini juga dijelaskan oleh Cutlip (2005:99) menjelaskan bahwa seorang praktisi Humas harus mampu merencanakan suatu program kegiatan dan kemudian dikomunikasikan agar mendapatkan pengertian dan dukungan dari publiknya.

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang didapatkan, menentukan tujuan dari implementasi *Human Relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja karyawan di Perum Perhutani KPH Bandung Utara adalah bertujuan untuk

membangun dan menciptakan hubungan yang harmonis serta menumbuhkan rasa kekeluargaan dilingkungan Perum Perhutani KPH Bandung Utara.

#### **3.4.2.2 Menentukan Target**

Langkah selanjutnya dalam tahapan perencanaan adalah menentukan target. Menentukan target bertujuan untuk menentukan siapa saja pihak yang dituju dalam implementasi *Human Relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja karyawan sehingga akan mempermudah dalam melakukan perencanaan untuk mengadakan sebuah kegiatan. Menurut Mukarom (2015:205) menjelaskan bahwa dalam menentukan target sangat penting agar kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan sesuai dengan sasaran yang sudah ditentukan. Dalam hal menentukan target pada kegiatan yang akan dilakukan tentunya sangat penting agar mempermudah dalam menentukan rencana-rencana yang akan dibuat hal ini juga dijelaskan oleh Watono (2011:124) menjelaskan bahwa dalam menyusun strategi dilihat dari dalam dan luar lingkungan perusahaan. Setelah menentukan target langkah selanjutnya menentukan dan menyusun kegiatan apa saja yang akan dilakukan. Target yang dituju oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara adalah seluruh elemen yang berada dilingkungan Perum Perhutani KPH Bandung Utara hal ini selaras dengan penjelasan menurut Alexander (2021:3) menjelaskan bahwa target atau penentuan sasaran merupakan proses pemilihan kelompok-kelompok utama dalam merencanakan sebuah kegiatan yang akan dilakukan.

Berdasarkan hasil temuan peneliti, dalam menentukan target Perum Perhutani KPH Bandung Utara adalah seluruh elemen yang berada dilingkungan Perum Perhutani KPH Bandung Utara.

### **3.4.3. Aksi dan Komunikasi Yang Dilakukan Oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara Dalam Implementasi *Human Relations***

Tahapan aksi dan komunikasi merupakan tahapan selanjutnya dari tahapan-tahapan sebelumnya yakni, tahapan pencarian fakta dan tahapan perencanaan. Menurut Yulianita (2007:152-153) menjelaskan bahwa tahapan aksi dan komunikasi merupakan tahapan pelaksanaan dari kegiatan *public relations* yang sesuai dengan fakta dan data yang ditelaah dirumuskan berbentuk pelaksanaan atau kegiatan, dalam hal komunikasi mengacu kepada perencanaan yang telah ditentukan. Hal ini juga dijelaskan oleh Ardianto (2014:218) menjelaskan bahwa pada tahapan aksi dan komunikasi ini dilakukan untuk bertujuan mencapai tujuan dari target-target dan proses perencanaan yang telah ditentukan.

Pada tahapan ini bertujuan untuk berinteraksi secara langsung dengan publik internal perusahaan dan memperhatikan segala kebutuhan para karyawan, dan kemudian proses komunikasi pada kegiatan hubungan internal bertujuan untuk langkah-langkah yang akan dilakukan dan media yang digunakan untuk berkomunikasi dalam memberikan informasi kepada target sasaran. Hal ini dijelaskan oleh Morissan (2008:108) menjelaskan bahwa tahapan ini adalah

sebuah tindakan dan komunikasi yang sudah direncanakan pada proses perencanaan kegiatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti dapatkan, proses aksi dan komunikasi yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara melalui beberapa tahapan.

#### **3.4.3.1. Tahapan Aksi : Pelaksanaan Kegiatan – Kegiatan Hubungan**

##### **Internal**

Tahapan pelaksanaan merupakan tahapan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah dirancang dengan matang, tahapan pelaksanaan ini dilakukan apabila segala kebutuhan sudah ada. Menurut Usman (2002:7) menjelaskan bahwa pelaksanaan adalah sebuah tindakan dalam suatu kegiatan-kegiatan yang menyesuaikan dengan kondisi.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kegiatan-kegiatan hubungan internal di Perum Perhutani KPH Bandung Utara melibatkan beberapa pihak yakni, pihak internal dan pihak eksternal. Hal ini dijelaskan oleh Mulyana (2011:82) menjelaskan bahwa dalam tahapan pelaksanaan tidak memandang mereka sebagai bagian kelompok tersebut, meskipun setiap anggota memiliki peran yang berbeda. Hal ini sesuai dengan Perum Perhutani KPH Bandung Utara yang dimaksud adalah pihak internal yang terdiri dari seluruh elemen yang berada dilingkungan Perum Perhutani KPH Bandung Utara dan pihak eksternal meliputi *stakeholders* seperti media dan lembaga yang bekerja sama. Hal ini dijelaskan menurut Amirullah



(2015:99) menjelaskan bahwa pelaksanaan merupakan sebuah proses dalam mengelola SDM didalam perusahaan melalui strategi atau perencanaan yang sudah ditentukan. Pelaksanaan dalam strategi atau perencanaan ini perlu dilakukan karna berguna untuk memandang bagaimana strategi atau perencanaan yang sudah direncanakan. Secara umum, tujuan dilakukanya hubungan internal ini adalah membangun dan menciptakan hubungan yang harmonis serta menumbuhkan rasa kekeluargaan dilingkungan Perum Perhutani KPH Bandung Utara

Hasil Penelitian yang diperoleh oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa kegiatan-kegiatan hubungan internal yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara diantaranya:

1. Apel pagi bersama
2. Merayakan hari jadi Perhutani (Aksi Menanam Pohom di Komsos)
3. Santunan, bagi-bagi takjil dan bukber pada bulan Ramadhan
4. mengadakan beberapa event yang berkerjasama dengan LSM,
5. Kegiatan bersama IIK-P (Ikatan Istri Karyawan Perhutani) cabang KPH Bandung Utara untuk menanam 1000 pohon.
6. Makan-makan bersama, ngopi bareng dan mengadakan
7. Olahraga Bersama
8. *Coffee Break*

### 3.4.3.2. Tahapan Komunikasi : Kegiatan Komunikasi

Langkah terakhir dalam melakukan tahapan aksi dan komunikasi adalah melakukan kegiatan komunikasi. Komunikasi sering dilakukan oleh manusia dalam hal menyampaikan pesan. Menurut Flippo (dalam Mangkunegara 2017:145) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan, informasi, dan ide sesuai dengan tujuan. Dalam hal ini sesuai dengan Perum Perhutani KPH Bandung Utara melakukan komunikasi dengan maksud untuk meminimalisir kesalah pahaman.

Selain itu juga Perum Perhutani KPH Bandung Utara dalam kegiatan komunikasi digunakan sebagai sarana untuk memberikan informasi. Menurut Mulyana (2007:8) menjelaskan bahwa komunikasi bertujuan untuk menyampaikan informasi agar khalayak dapat mengetahui dan memahami terkait kegiatan yang akan dilakukan. Hal ini selarah dengan Perum Perhutani KPH Bandung Utara dalam menyampaikan informasi agar karyawan mengetahui apa saja yang dibutuhkan dalam kegiatan hubungan internal dan mengetahui apa kegiatan yang akan dilakukan.

Model komunikasi yang digunakan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara dalam implementasi *Human Relations* dalam kegiatan hubungan publik internal adalah komunikasi organisasi baik secara vertikal maupun horizontal. Menurut Goldhaber dalam Muhammad (2009:67) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi merupakan sebuah proses yang menciptakan dan saling bertukar pesan didalam suatu jaringan hubungan yang saling terhubung satu dengan yang

lainnya. Dalam hal ini pemimpin selalu memberikan informasi, intruksi dan memecahkan masalah kepada karyawan agar tujuan perusahaan tercapai dan menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan dalam mendorong pekerjaan. Dengan menggunakan komunikasi organisasi ini karyawan dapat memberikan tanggapan dan saran mengenai kebijakan yang diambil dalam menjangkau tujuan perusahaan. Menurut Effendy (1990:122) menjelaskan bahwa komunikasi vertikal merupakan komunikasi dari atasan ke bawahan dan dari bawahan ke atasan secara timbal balik. Dalam komunikasi vertikal ini pimpinan memberikan intruksi dan memberikan informasi dan bawahan memberikan saran atau tanggapan mengenai kebijakan dalam mencapai tujuan. Menurut Muhammad (2009:121-122) menjelaskan bahwa komunikasi horizontal memiliki tujuan untuk saling berkoordinasi, saling berbagi informasi untuk perencanaan dan kegiatan-kegiatan dan memecahkan masalah yang timbul di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti, bahwa komunikasi yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara ini secara langsung dan menggunakan media sosial *website* resmi dalam menyebarkan informasi terkait kegiatan yang telah dilakukan kepada publik eksternalnya. Menurut Philip dan Kevin (2012:568) menjelaskan bahwa media sosial merupakan sarana untuk berbagi informasi, publikasi, dan saling berkolaborasi. Hal ini selaras dengan Perum Perhutani KPH Bandung Utara menggunakan media sosial khususnya *website* digunakan untuk menyebarkan informasi dan mempublis hasil kegiatan yang dilakukan.

#### **3.4.4. Indikator Keberhasil Yang Dilakukan Oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara Dalam Implementasi *Human Relations***

Indikator keberhasilan yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara adalah evaluasi. Evaluasi merupakan tahapan akhir yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara pada implementasi *Human Relations* dalam kegiatan hubungan publik internal. Menurut Ambiyar dan Muharika (2019:140) menjelaskan bahwa evaluasi berkaitan dengan kesimpulan atau keputusan yang dimana hasilnya akan menjadi sebagai ukuran keberhasilan dari sebuah program. Tahapan evaluasi ini bertujuan untuk mengukur hasil kinerja dan menilai apakah program yang dijalankan efektif atau tidaknya. Hal ini selaras dengan pernyataan Lawrence dan William dalam Amirulloh (2015:99) menjelaskan bahwa evaluasi berarti langkah dalam proses perencanaan dan memastikan bahwa perencanaan yang telah ditentukan dapat terlaksana dengan sesuai dengan sasaran dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Evaluasi juga akan berpengaruh kepada kemajuan perusahaan untuk kedepannya hal ini dijelaskan oleh Tayipnaps (2008:2) menjelaskan bahwa evaluasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan dengan menghasilkan keputusan dan kebijakan.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti, indikator keberhasilan Perum Perhutani KPH Bandung Utara dengan evaluasi dalam bentuk laporan bulanan dan tahunan, dan evaluasi sebagai tolak ukur indikator keberhasilan.

#### 3.4.4.1. Evaluasi Dalam Bentuk Laporan Bulanan dan Tahunan

*Pertama*, laporan berkala bulanan dan tahunan merupakan proses evaluasi yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara. Evaluasi yang dilakukan dengan cara melampirkan laporan yang berisikan transparansi lampiran dan dokumentasi mengenai kegiatan yang dilakukan. Menurut Oliver (2016:77) menjelaskan bahwa transparansi laporan bulanan dan tahunan salah satu aspek dari pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik dilingkungan perusahaan untuk menyampaikan laporan bulanan maupun tahunan yang didalamnya terdapat aspek keterbukaan informasi kepada publiknya. Hal ini selaras dengan penjelasan Menurut Hadi (2011:56) menjelaskan bahwa keterbukaan yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk mengurangi sikap kecurigaan oleh *stakeholders* mengenai informasi yang disampaikan oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan evaluasi yang transparan agar ini penting bagi pihak internal dan eksternal terkait informasi atas kegiatan yang telah dilakukan menurut Nabahan (2019:170) menjelaskan bahwa keterbukaan informasi kepada publik dapat mendorong keterlibatan publik secara aktif keputusan dalam membuat proses kebijakan. Dengan keterbukaan informasi ini dapat memberikan informasi, ide baru, dan mengevaluasi hari kerja perusahaan.

Evaluasi dalam bentuk laporan bulanan dan tahunan dilakukan oleh semua karyawan yang terlibat dalam kegiatan hubungan internal yang bertujuan untuk menilai kegiatan, hasil, dan meningkatkan keterbukaan antara lembaga dengan publiknya.

#### 3.4.4.2. Evaluasi Sebagai Tolak Ukur Indikator Keberhasilan

Tahapan evaluasi sebagai tolak ukur indikator keberhasilan dari kegiatan hubungan internal yang telah terlaksana dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara bertujuan untuk melihat nilai tingkat keberhasilan dari kegiatan yang telah dilakukan. Menurut Suharsimi (2009:47) menjelaskan bahwa evaluasi merupakan sebuah proses yang diarahkan pada seberapa jauh kegiatan yang telah dilaksanakan sudah terlaksana sesuai dengan rencana. Hal ini juga dijelaskan oleh Syahirah (2021:48-29) menjelaskan bahwa evaluasi merupakan alat ukur keberhasilan atas sebuah program yang dilakukan oleh perusahaan untuk melihat umpan balik dari pihak internal maupun eksternal

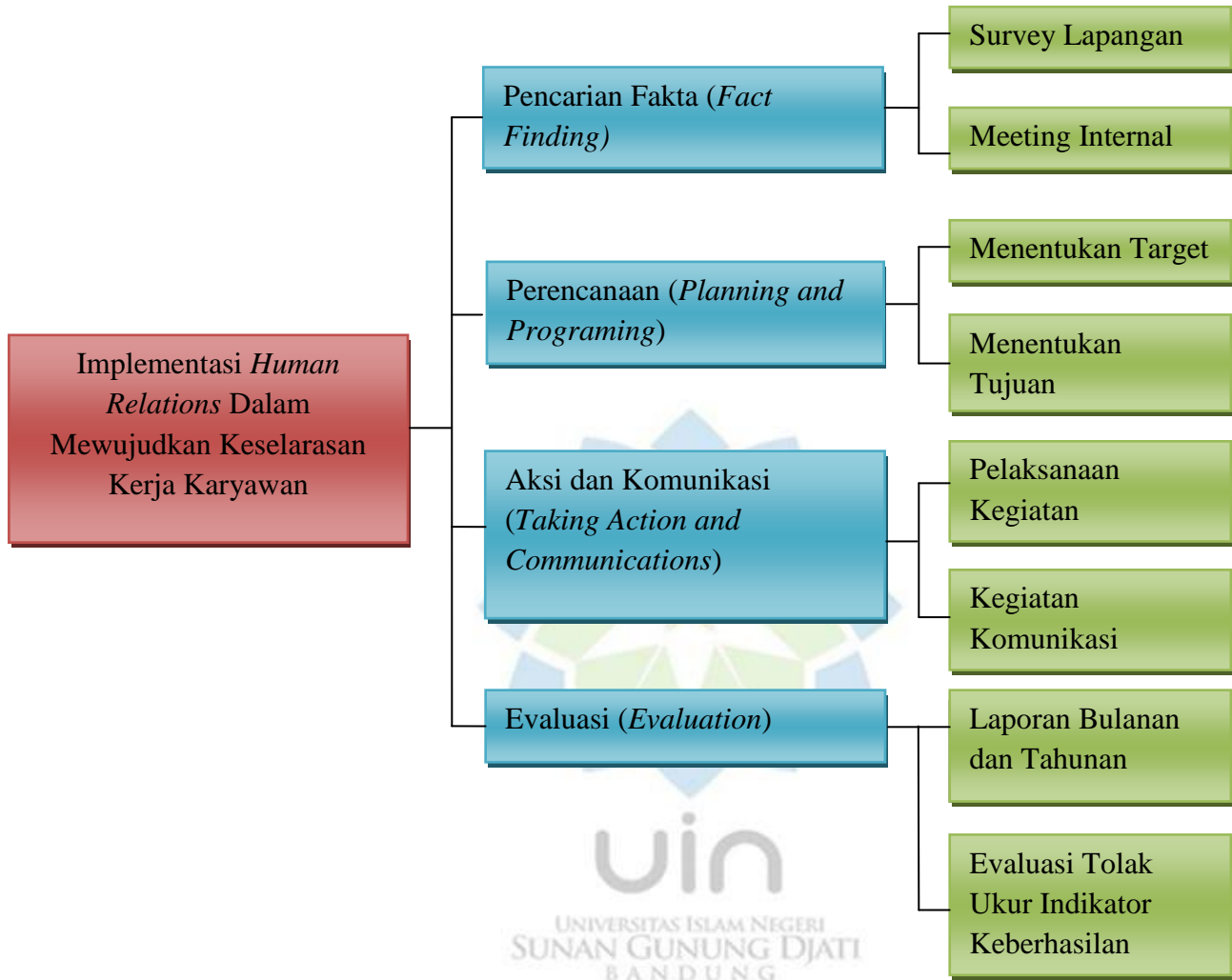
Proses evaluasi ini dilakukan dengan analisis yang cermat, teliti, dan akurat melalui penilaian, pengamatan, dan perhitungan yang tepat dari kegiatan yang telah terlaksana apakah sudah sesuai dengan target pencapaian. Pencapaian bagi seorang praktisi *public relations* bermacam-macam hal ini dijelaskan oleh Mukarom (2015:242) menjelaskan bahwa keberhasilan dari sebuah program yang telah dilakukan dapat dilihat dari perilaku khalayak, masukan terhadap perusahaan, dan sikap.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti dapatkan, tahapan evaluasi sebagai tolak ukur indikator keberhasilan dari implementasi *Human Relations* dalam kegiatan hubungan publik internal perusahaan yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara dilihat dari berdasarkan indikator keberhasilan dicapai yang telah dilaksanakan, dengan berdasarkan tercapainya tujuan dari

dilakukanya hubungan internal ketika dapat menumbuhkan dan membangun suasana yang harmonis, meningkatkan rasa kekeluargaan, dan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan.

Ketika tujuan telah tercapai, maka langkah selanjutnya adalah meneruskan atau menindak lanjuti tahapan evaluasi. Kegiatan yang dinilai cukup baik akan dipertahankan, ketika kegiatan dinilai belum cukup maka akan dikembangkan lagi dan dikaji ulang oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa Perum Perhutani KPH Bandung Utara telah melaksanakan implementasi *Human Relations* dalam mewujudkan keselarasan kerja karyawan melalui empat tahapan yang berkaitan dengan teori *four steps PR* yang digagas oleh Cutlip, Center, dan Broom yaitu, pencarian fakta, perencanaan, aksi dan komunikasi, serta evaluasi (*fact findin, planning and programming, taking action and communicating, evaluation*).



**Gambar 3. 3. Bagan Hasil Penelitian**

(Sumber: Hasil Olahan Peneliti)

Berdasarkan bagan diatas menunjukkan tahapan-tahapan dalam proses implementasi *Human Relations* dalam kegiatan hubungan publik internal perusahaan yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara.



Pada bagian pertama, terdapat tahapan pencarian fakta atau *fact finding* yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara dalam pencarian fakta dibagi menjadi dua tahapan, yaitu survey lapangan dan meeting internal

Pada bagian kedua, terdapat tahapan perencanaan atau *planning and programming* yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara dalam perencanaan dibagi menjadi dua tahapan yaitu, menentukan target, dan menentukan tujuan.

Pada bagian ketiga, terdapat tahapan aksi dan komunikasi atau *taking action and communication* yang dilakukan oleh perhutani KPH Bandung Utara ini melalui beberapa tahapan yaitu, dengan melakukan kegiatan-kegiatan hubungan internal, memberikan informasi terkait kegiatan yang akan dilakukan atau sosialisasi, menggunakan komunikasi organisasi baik dalam bentuk vertikal maupun horizontal, dan serta melakukan komunikasi informasi melalui media sosial *website* sebagai penyebaran informasi terkait kegiatan yang telah dilakukan agar bisa diketahui oleh publik eksternal.

Pada bagian keempat, terdapat tahapan evaluasi pada implementasi *Human Relations* dalam kegiatan hubungan publik internal perusahaan yang dilakukan oleh Perum Perhutani KPH Bandung Utara dengan cara evaluasi dalam bentuk laporan bulanan dan tahunan, dan evaluasi sebagai tolak ukur indikator keberhasilan atas kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan.