

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Hubungan Masyarakat (humas) merupakan bentuk kegiatan dan sekaligus suatu proses komunikasi. Proses komunikasi dalam kegiatan humas merupakan hal yang penting bagi kehidupan manusia. Sebab tanpa adanya komunikasi tidak mungkin akan terjadi interaksi. Pada umumnya humas merupakan suatu alat atau saluran untuk memperlancar jalannya interaksi dan penyebarluasan informasi mengenai publikasi pembangunan nasional, melalui kerjasama antar pimpinan dengan pegawainya secara internal dan melakukan kerjasama dengan masyarakat ataupun khalayak ramai secara eksternal.

Peranan humas di lingkungan perusahaan sangat penting dalam membangun hubungan yang terjadi antara pimpinan dengan pegawai nya dalam menghadapi berbagai persoalan yang terjadi di perusahaan. Upaya revitalisasi peranan kehumasan sangat penting dan menjadi tuntutan yang mendesak saat ini, wajib dilaksanakan di semua instansi pemerintah, sebagai momentum strategis untuk melakukan perubahan tatanan peranan kehumasan yang dapat bersinergi secara efektif. Humas selalu dituntut kemampuannya dalam menghadapi tantangan dan perubahan lingkungan yang sangat cepat.

Organisasi khususnya di lingkup perusahaan, humas memegang peranan yang sangat penting dan strategis. Selain itu, sebagai sebuah kegiatan komunikasi, humas juga berfungsi sebagai jembatan untuk membangun suasana yang kondusif

dalam kerangka “win-win solutions”, antar berbagai stakeholders organisasi, baik internal maupun eksternal dalam rangka membangun image atau citra dari perusahaan itu sendiri.

Banyaknya perusahaan, maka persaingan makin ketat peran humas, bukan hanya menyebarkan informasi kepada khalayak agar mendapat opini dan penangkapan kesan mereka terhadap perusahaan, Humas juga harus bisa membangun kepercayaan khalayak tentang perusahaan. Maka dari itu pekerjaan humas tidak terlepas dari komunikasi dua arah.

Pekerjaan humas tentu saja tidak terlepas dari prinsip komunikasi, yaitu menciptakan suatu komunikasi yang efektif. Keefektifan suatu komunikasi baru akan tercapai bila timbulnya saling pengertian antara komunikan dan komunikator, atau bisa di katakan timbulnya persepsi yang sama tentang memaknai suatu hal.

Humas perusahaan adalah tulang punggung perusahaan, jika perusahaan menginginkan sebuah kinerja pegawai yang baik, maka perusahaan tersebut harus memiliki humas yang bisa meningkatkan atau membentuk kinerja pegawai nya . Karena perusahaan akan berjalan baik dan harmonis bila humas nya pun baik.

Kredibilitas petugas humas juga harus di perhatikan karena dari kredibilitas petugas yang baik dapat menentukan, terbentuk atau tidak nya kinerja yang baik dari pegawai nya, sehingga petugas humas harus memiliki kredibilitas tinggi.

Kehandalan yang harus di miliki petugas humas dalam membentuk kinerja karyawannya, komunikasi antar pribadinya harus baik, kedudukan seorang humas yang berada di garda terdepan sebuah perusahaan membuatnya wajib memiliki komunikasi yang baik, karena tanggung jawab seorang humas adalah membentuk

dan menjaga citra positif dari perusahaan, maka yang di butuhkan dari seorang humas bukan hanya sekedar komunikasi yang baik, seperti dalam kehidupan sehari-hari. Perusahaan juga membutuhkan sosok humas yang juga mengetahui cara melakukan negosiasi.

Selain melakukan negosiasi humas juga di tuntut memiliki kemampuan menulis, dengan cara mengelola informasi dari internal perusahaan kepada masyarakat, bentuk informasi yang di sampaikan bukan hanya bersifat lisan tapi juga tulisan, kemampuan menulis disini di perlukan untuk menyusun *press release*, untuk di sebarakan kepada media, siaran pers tentu nya harus di buat dengan gaya tulisan yang baik, sudut pandang yang cerdas dan tidak hanya bersifat mempromosikan perusahaan sesuai dengan citra positif perusahaan yang ingin di tunjukan kepada masyarakat melalui media.

Kemampuan riset seorang humas pun harus baik, karena kegunaan riset dalam pekerjaan humas untuk mendukung informasi dalam membentuk siaran pers yang akan di sebarakan kepada media.

Kemampuan riset yang dimiliki humas akan membantunya dalam menyusun pesan yang tepat sasaran, yang tidak hanya bermanfaat bagi masyarakat tapi juga menguntungkan perusahaan, oleh karena itu setiap publikasi yang dilakukan humas harus di dasari pada riset yang mendalam, riset juga di perlukan untuk mengevaluasi kegiatan yang telah di lakukan oleh perusahaan.

Seorang humas harus memiliki manajemen konflik yang baik, karena setiap perusahaan memiliki resiko untuk mengalami konflik, baik itu konflik dari dalam maupun dari luar perusahaan, mengingat seorang humas berwenang untuk

mengambil keputusan terkait citra perusahaan di mata public, maka ia harus sigap mencari solusi setiap kali ada masalah yang muncul.

PT. Kimia Farma (Persero), Tbk plant Bandung adalah bidang farmasi yang meliputi kegiatan perkebunan kina, pertambangan yodium, industry, pedagang besar farmasi dan ritel obat-obatan. PT. Kimia Farma (Persero), Tbk telah *Go Public* pada tanggal 4 juli 2001 sebagai BUMN yang mempunyai tujuan mengembangkan industri Kimia dan farmasi dengan melakukan penelitian dan pengembangan produk yang inovatif dan mengembangkan bisnis pelayanan kesehatan terpadu (*health care provider*) yang berbasis jaringan distribusi dan jaringan apotek, juga meningkatkan kualitas Sumber daya manusia dan mengembangkan sistem informasi perusahaan. Selain itu, perusahaan juga mempunyai tujuan untuk memperoleh laba. PT. Kimia Farma harus menempuh langkah langkah yang di perlukan sehingga perusahaan dapat memaksimalkan laba. Pengembangan sumber daya manusia sangat perlu diperhatikan, salah satu faktor pendukung keberhasilan setiap negara baik dalam bidang perekonomian, sosial budaya, politik, dan lain-lain yaitu sumber daya manusia yang memiliki keahlian yang handal dan menguasai sistem manajemen informasi kepegawaian, motivasi berprestasi tinggi, kreatif, inovatif dan memiliki kepribadian.

Manajemen kinerja sumber daya manusia adalah suatu kegiatan komunikasi yang terus berlangsung, dan dilakukan dalam rangka kerjasama, yang melibatkan semua personil dan memberikan kontribusi pada sasaran organisasi. Peranan manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan

organisasi yang telah ditetapkan tersebut. Untuk itu, diperlukan tenaga kerja yang memiliki kecakapan dan keterampilan serta keuletan dan kedisiplinan yang tinggi.

Syarat utama yang paling mendasar (*fundamen*) yang diperlukan pegawai adalah memiliki kompetensi di bidang masing-masing. Peningkatan pengembangan kompetensi di bidang sumber daya manusia keberadaannya sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang dapat diperlukan untuk menghadapi tantangan-tantangan baru di tempat kerja, kemampuan intelektual dengan motivasi kerja yang tinggi sehingga tercipta kinerja pegawai yang kondusif untuk merealisasikan potensi kerja yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi yang muncul dalam diri setiap pegawai. Disiplin kerja mengatur seorang pegawai akan mentaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Tujuan disiplin kerja yaitu untuk memperlancar seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercapaian tujuan organisasi tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efisien.

Tingkat pendidikan seseorang sangat penting, karena semakin tinggi tingkat pendidikannya maka, semakin tinggi kinerjanya. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka, akan semakin baik pula kinerjanya. Demikian juga semakin sering seseorang ikut kegiatan pelatihan dan pengembangan, maka ia akan semakin berkualitas, sehingga akan semakin baik pula kinerjanya. Selain itu juga komunikasi sangatlah penting bagi semua, baik itu pimpinan maupun para

pegawainya untuk mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.

Berdasarkan uraian fenomena yang telah di kemukakan di atas, Maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh, Dan menyajikannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“Peran Humas Dalam Membentuk Kinerja Karyawan (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Staf Bagian Humas PT. Kimia Farma Bandung)“**.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian di atas, maka peneliti memformulasikan sebuah fokus penelitian sebagai berikut: “Peran humas dalam membentuk kinerja karyawan? Studi Deskriptif Kualitatif Pada Staf Bagian Humas PT. Kimia Farma Bandung”

1.3 Pertanyaan Penelitian

Dilihat dari uraian latar belakang penelitian mengenai peran humas terhadap kinerja karyawan dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kredibilitas petugas humas dalam membentuk kinerja karyawan?
2. Bagaimana kehandalan petugas humas dalam membentuk kinerja karyawan?
3. Bagaimana tanggung jawab petugas humas dalam membentuk kinerja karyawan?

1.4 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.4.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini untuk menjawab fokus penelitian yaitu: “Untuk Mengetahui Peran humas dalam meningkatkan kinerja karyawan Studi Deskriptif Kualitatif Pada Staf Bagian Humas PT.Kimia Farma Bandung.

1.4.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui kredibilitas petugas humas dalam membentuk kinerja karyawan.
2. Mengetahui kehandalan petugas humas dalam membentuk kinerja karyawan.
3. Mengetahui tanggung jawab petugas humas dalam membentuk kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Akademis :

Adapun kegunaan penelitian ini semoga dapat bermanfaat secara akademis kepada pihak sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, dan pemahaman tentang peran humas dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi pengembang ilmu komunikasi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan konseptual bagi perkembangan ilmu komunikasi khususnya mengenai peran humas dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.5.2 Kegunaan praktis

Adapun Kegunaan penelitian ini adalah dapat bermanfaat secara praktis sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan yang diteliti di masa mendatang, mengenai cara meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan Perusahaan

Sebagai referensi atau informasi yang diperlukan untuk pengembangan pengetahuan lebih lanjut mengenai peran humas terhadap kinerja karyawan.