

Peranan *Employee Relations* Sebagai Fasilitas Peningkatan Kinerja Staf Pengajar

¹Clarisa Rizky, ²Ani Yuningsih

^{1,2}*Bidang Kajian Public Relations, Fakultas Ilmu Komunikasi,
Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*
e-mail: ¹rizky.clarisa@gmail.com, ²yuningsihani@yahoo.com

Abstract: In an educational institution one of the most important part is the teaching staff, it is due to the teaching staff is the end of the spear from the success of the students because teaching staff have to do directly with their students. The quality of teaching staff need to be considered to provide motivation is bridge all the needs in teaching to the chairman so it can provide teaching better to students. The purpose of this research is to know the motivation by public relations, to know the program conducted by public relations, and to know image of the teaching staff. In this research author using the method of descriptive quantitative, this method is used because it gives a more appropriate for researchers to be able to deliver the phenomenon of whole research supported by the statistical calculations. The theory in this research is a Theory About Human Being from A.H Maslow this theory used because it can explain in depth about immediate needs of humans so it can improve its performance. The result of research show that activities of the motivation by public relations are in good enough category, programs conducted public relations are in the good category, and the illustration of the teaching staff are in the good category.

Key Words: *Employee relations, public relations, motivation.*

Abstrak: Dalam sebuah lembaga pendidikan salah satu bagian yang terpenting di dalamnya yaitu staf pengajar, hal tersebut dikarenakan staf pengajar merupakan ujung tombak dari keberhasilan para mahasiswanya karena staf pengajar memiliki hubungan secara langsung dengan anak didiknya. Kualitas dari para staf pengajar perlu diperhatikan dengan memberikan motivasi yaitu menjembatani segala kebutuhan dalam mengajar kepada ketua sehingga dapat memberikan pengajaran yang lebih baik kepada mahasiswanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi yang dilakukan oleh humas, untuk mengetahui program yang dilakukan oleh humas, dan untuk mengetahui gambaran dari staf pengajar. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, metode ini digunakan karena memberikan perangkat yang lebih tepat bagi peneliti untuk dapat menyampaikan fenomena penelitian secara utuh didukung dengan hasil perhitungan statistik. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Tentang Manusia dari A.H Maslow teori ini digunakan karena dapat menjelaskan secara mendalam tentang kebutuhan-kebutuhan manusia sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kegiatan motivasi yang dilakukan oleh humas berada pada kategori cukup baik, dan program yang dilakukan oleh humas berada pada kategori baik, serta gambaran dari staf pengajar berada pada kategori baik.

Kata Kunci : *Employee relations, public relations, motivasi.*

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang Masalah

Di dalam sebuah lembaga khususnya di lembaga pendidikan banyaknya para mahasiswa dan calon mahasiswa yang akan melanjutkan pendidikannya pada sekolah tinggi ataupun universitas didorong oleh kualitas staf pengajar yang sangat baik dalam membimbing dan mengajarkan para mahasiswa maupun calon mahasiswa. Hal tersebut menjadi penunjang utama sebuah lembaga pendidikan, dikarenakan staf pengajar adalah ujung tombak dari keberhasilan para mahasiswa karena staf pengajar mempunyai hubungan langsung dengan anak didiknya tersebut.

Lembaga pendidikan yang baik adalah lembaga pendidikan yang sangat memperhatikan kebutuhan-kebutuhan staf pengajarnya. Sebenarnya biaya dalam memfasilitasi berbagai kebutuhan staf pengajar tidaklah mudah dan murah, tetapi

dengan alasan untuk mempertahankan kualitas staf pengajar maka pemberian fasilitas harus dimaksimalkan.

Employee Relations merupakan kegiatan *Public Relations* yang bertujuan untuk memelihara hubungan khususnya hubungan antara manajemen dengan para karyawannya. Hubungan ini dalam rangka kepegawaian secara formal, *Employee public/publik* pegawai adalah salah satu internal publik yang dijadikan salah satu sasaran dari kegiatan *Public Relations* di dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Publik pegawai dianggap salah satu publik yang menentukan suksesnya organisasi, maka perlu diadakan hubungan baik dan terarah. (dalam Yulianita, 2007:59)

Humas adalah jembatan yang menghubungkan staf dengan ketua di dalam lembaga pendidikan, hubungan ini dikategorikan sebagai hubungan dengan publik internal. Hubungan dalam publik internal antara lain hubungan dengan publik pimpinan, hubungan dengan publik fakultas, hubungan dengan publik staf/pegawai, hubungan dengan publik yayasan, hubungan dengan publik dewan komisaris/dewan penyantun, hubungan dengan publik dosen, dan yang terakhir adalah hubungan dengan publik pelajar/mahasiswa.

Memotivasi staf pengajar dibutuhkan humas sebagai jembatan yang harus mampu menampung segala saran ataupun masukan yang akan disampaikan kepada ketua STIE Tridharma. Peranan humas dalam internal relations antara lain sebagai jembatan dalam memotivasi staf pengajar untuk meningkatkan kinerja serta kebutuhan lainnya.

Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor (As'ad, 2001:49), yaitu individu dan situasi kerja. Maka dari itu, dari kegiatan *employee relations* ini humas harus mampu menjembatani aspirasi dan kebutuhan staf pengajar STIE Tridharma agar kinerjanya dalam mengalami peningkatan.

Oleh sebab itu peneliti ingin mengetahui apakah peranan *employee relations* STIE Tridharma dapat memfasilitasi peningkatan kinerja staf pengajar yang dilakukan oleh humas dengan menjembatani saran dan masukan dari staf pengajar. Karena peneliti merasa bahwa peranan humas ini sangat berdampak besar sekali bagi kemajuan lembaga pendidikan STIE Tridharma.

2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dalam proposal usulan penelitian Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Islam Bandung, bidang kajian *Public Relations* adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peranan *employee relations* dalam memfasilitasi kinerja staf pengajar melalui kegiatan motivasi karyawan dengan menjembatani aspirasi dan kebutuhan.
2. Untuk mengetahui peranan *employee relations* dalam memfasilitasi kinerja staf pengajar melalui kegiatan sosialisasi program manajemen STIE Tridharma.
3. Untuk mengetahui profil kinerja staf pengajar STIE Tridharma.

B. LANDASAN TEORI

1. *Public Relations*

Public Relations (PR) adalah salah satu sub bidang Ilmu Komunikasi, kendati secara praktis Komunikasi adalah inti dari kegiatan PR. Konsep lainnya dari PR adalah sebagai “jembatan” antara perusahaan atau organisasi dengan publiknya, terutama tercapainya mutual understanding (saling percaya) antara perusahaan dengan publiknya.

Public Relations adalah gabungan dari dua buah kata yaitu “*Public*” dan “*Relations*”. “*Public*” adalah sekelompok orang yang memiliki minat dan perhatian yang sama serta “*Relations*” adalah hubungan-hubungan.

Definisi tentang *public relations* yang dikemukakan oleh M.O Palapah dan Atang Syamsudin dalam buku *Dasar-Dasar Public Relations* (Yulianita, 2007:29), adalah sebagai berikut:

“*Public Relations* adalah suatu bentuk spesialisasi komunikasi yang bertujuan untuk memajukan saling mengerti dan bekerjasama antar semua publik yang berkepentingan guna mencapai keuntungan dan kepuasan bersama”.

2. *Employee Relations*

Employee Relations adalah kegiatan *Public Relations* yang bertujuan untuk memelihara hubungan khususnya hubungan antara manajemen dengan para karyawannya. Hubungan ini dijalin atas dasar kepegawaian secara formal. *Employee Public*/publik pegawai adalah salah satu internal publik yang dijadikan salah satu sasaran dari kegiatan *Public Relations* didalam usaha untuk mencapai tujuan lembaga/organisasi. Karena pegawai dianggap sebagai salah satu publik yang menentukan suksesnya organisasi, maka perlu diadakan hubungan baik dan terarah. (Yulianita, 2007:59)

Onong Uchjana Effendi menyatakan bahwa kegiatan untuk menciptakan hubungan dengan para pegawai dalam hal ini yaitu staf pengajar dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya memberikan upah yang cukup, perlakuan yang adil, ketenangan dalam bekerja, perasaan diakui, penghargaan atas hasil kerja dan penyalur perasaan.

3. Motivasi

Pada dasarnya setiap manusia yang akan melakukan suatu pekerjaan membutuhkan sebuah dorongan yang akan meningkatkan kualitas kerja mereka. Salah satu kegiatan yang mendorong seseorang untuk menghasilkan pekerjaan yang sangat memuaskan yaitu adalah motivasi, motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menjalankan sesuatu atau sebuah kegiatan yang harus dilakukan dan menghasilkan hasil yang memuaskan.

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movore*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Dan dari pengertian istilah tersebut beberapa pendefinisi merumuskan bahwa motivasi menurut Mitchell 1982:81, adalah sebagai berikut: “Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu”. “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”. (Gray, dkk 1984:69 dalam Winardi 2011:2)

4. Teori Tentang Motivasi Manusia dari A. H. Maslow

Di dalam teori ini Maslow memandang motivasi seorang individu sehubungan dengan urutan kebutuhan yang dipredeterminasi, yang masing-masing memiliki peringkatnya sendiri bukan dalam bentuk daftar rangsangan-rangsangan sederhana yang tidak terorganisasi.

A.H Maslow memiliki konsep pemikiran sebagai berikut (dalam Winardi 2011:13):

- 1) Kebutuhan-kebutuhan Fisiologikal

- 2) Kebutuhan Akan Keamanan
- 3) Kebutuhan-kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan- kebutuhan Akan Penghargaan
- 5) Kebutuhan Untuk Merealisasikan Diri

C. HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Mengenai Fungsi Humas Memfasilitasi Kinerja Staf Pengajar Melalui Kegiatan Motivasi

Interval skor untuk menentukan masing-masing kategori kelas pada memfasilitasi kinerja staf pengajar melalui kegiatan motivasi pegawai adalah sebagai berikut:

Persepsi Responden mengenai fungsi humas Memfasilitasi kinerja staf pengajar melalui kegiatan motivasi

Sub Variabel	Kategori	f	Perhitungan	Persentase
X1	Baik	7	$f / \Sigma n \times 100\%$	29.17%
	Cukup	14	$f / \Sigma n \times 100\%$	58.33%
	Kurang	3	$f / \Sigma n \times 100\%$	12.50%
Total		24	$f / \Sigma n \times 100\%$	100.00%

Sumber : Hasil Pengolahan Data.2015

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai fungsi humas memfasilitasi kinerja staf pengajar melalui kegiatan motivasi sebagian besar responden memiliki persepsi dalam kategori cukup sebanyak 14 orang atau 58.33% dari 24 orang responden, dan jumlah terkecil responden memiliki persepsi dalam kategori kurang sebanyak 3 orang atau 12.50% dari 24 orang responden.

Menurut penulis setelah dilakukannya observasi ke STIE Tridharma dan berdasarkan hasil tanya jawab dengan responden yaitu staf pengajar diketahui bahwa 14 orang staf pengajar merasa cukup hal ini dapat diartikan bahwa fungsi humas dalam memfasilitasi kinerja staf pengajar seperti kebutuhan dalam memenuhi segala kebutuhan staf pengajar dalam kegiatan mengajar dirasa cukup terpenuhi karena staf pengajar merasa humas cukup terlibat, dan 7 orang staf pengajar merasa baik hal ini dapat diartikan bahwa fungsi humas dalam memfasilitasi kinerja staf pengajar seperti kebutuhan staf pengajar dalam kegiatan mengajar ataupun aspirasi staf pengajar dirasa baik karena staf pengajar merasa humas terlibat dan menjalankan fungsinya dengan baik, serta 3 orang staf pengajar yang merasa bahwa fungsi humas dalam memfasilitasi kinerja staf pengajar seperti kebutuhannya dalam kegiatan mengajar kurang terpenuhi karena staf pengajar merasa humas kurang terlibat.

2. Gambaran Mengenai Fungsi Humas Memfasilitasi Staf Pengajar Melalui Program dan Kegiatan Sosialisasi Program

Interval skor untuk menentukan masing-masing kategori kelas pada Memfasilitasi staf pengajar melalui program dan kegiatan sosialisasi program adalah sebagai berikut:

Persepsi Responden mengenai fungsi humas Memfasilitasi kinerja staf pengajar melalui program dan kegiatan sosialisasi program

Sub Variabel	Kategori	f	Perhitungan	Persentase
X2	Baik	18	$f / \Sigma n \times 100\%$	75.00%
	Cukup	4	$f / \Sigma n \times 100\%$	16.67%
	Kurang	2	$f / \Sigma n \times 100\%$	8.33%
Total		24	$f / \Sigma n \times 100\%$	100.00%

Sumber : Hasil Pengolahan Data.2015

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai fungsi humas memfasilitasi kinerja staf pengajar melalui program dan kegiatan sosialisasi program sebagian besar responden memiliki persepsi dalam kategori baik sebanyak 18 orang atau 75.00% dari 24 orang responden, dan jumlah terkecil responden memiliki persepsi dalam kategori kurang sebanyak 2 orang atau 8.33% dari 24 orang responden.

Menurut penulis setelah dilakukannya observasi ke STIE Tridharma dan berdasarkan hasil tanya jawab dengan responden yaitu staf pengajar diketahui bahwa 18 orang staf pengajar merasa fungsi humas sudah baik dalam memfasilitasi kinerja staf pengajar melalui program dan sosialisasi program dikarenakan kinerja humas yang gesit dan aktif, dan 4 orang menyatakan cukup dikarenakan staf pengajar merasa bahwa fungsi humas dalam memfasilitasi kinerja staf pengajar melalui program dan sosialisasi program cukup baik, serta 2 orang staf pengajar merasa kurang dikarenakan staf pengajar merasa bahwa fungsi humas kurang efektif dalam memfasilitasi kinerja staf pengajar melalui program dan sosialisasi program karena hasil yang dirasakan kurang memuaskan.

3. Gambaran Mengenai Kinerja Staf Pengajar

Dengan demikian, maka interval skor untuk menentukan masing-masing kategori kelas pada profil kinerja staf pengajar adalah sebagai berikut;

Persepsi Responden mengenai Profil kinerja staf pengajar

Sub Variabel	Kategori	f	Perhitungan	Persentase
X3	Baik	13	$f / \Sigma n \times 100\%$	54.17%
	Cukup	7	$f / \Sigma n \times 100\%$	29.17%
	Kurang	4	$f / \Sigma n \times 100\%$	16.67%
Total		24	$f / \Sigma n \times 100\%$	100.00%

Sumber : Hasil Pengolahan Data.2015

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Profil kinerja staf pengajar sebagian besar responden memiliki persepsi dalam kategori baik sebanyak 13 orang atau 54.17% dari 24 orang responden dan jumlah terkecil responden memiliki persepsi dalam kategori kurang sebanyak 4 orang atau 16.67% dari 24 orang responden.

Menurut penulis setelah dilakukannya observasi ke STIE Tridharma dan berdasarkan hasil tanya jawab dengan responden yaitu staf pengajar diketahui bahwa 13 orang staf pengajar merasa profil kinerja menjadi lebih baik dikarenakan kinerja humas yang sangat tanggap dan aktif dalam menjembatani segala kebutuhan ataupun dalam memberikan informasi kepada staf pengajar, dan 7 orang staf pengajar merasa bahwa kinerja humas sudah cukup tanggap dan aktif dalam menjembatani segala kebutuhan ataupun dalam memberikan informasi kepada staf pengajar, serta 4 orang merasa bahwa

humas kurang tanggap dan aktif dalam menjembatani segala kebutuhan ataupun dalam memberikan informasi kepada staf pengajar.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa deskriptif yang telah dilakukan maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peranan *employee relations* dalam memfasilitasi kinerja staf pengajar melalui kegiatan motivasi pegawai berada pada kategori cukup, hal ini disebabkan karena staf pengajar merasa bahwa fungsi humas sebagai jembatan penghubung dengan ketua sudah dirasakan cukup baik dan segala aspirasi staf pengajar sudah cukup baik disampaikan kepada ketua.
2. Peranan *employee relations* dalam memfasilitasi staf pengajar melalui program dan kegiatan sosialisasi program berada pada kategori baik, hal ini disebabkan karena kegiatan yang dilakukan oleh humas dalam memfasilitasi staf pengajar melalui program dan sosialisasi program terbilang baik karena penyampaian segala kebutuhan staf pengajar maupun penyampaian aspirasi staf pengajar kepada ketua dapat tersampaikan dan terealisasi dengan baik oleh humas.
3. Peranan *employee relations* dalam profil kinerja staf pengajar berada pada kategori baik, hal ini disebabkan karena humas sebagai fungsi jembatan penghubung dan pemberi informasi antara staf pengajar dengan ketua ataupun sebaliknya berhasil dilakukan dengan baik sehingga kinerja staf pengajar dan intensitas kehadiran semakin meningkat.

Daftar Pustaka

- Ardianto, Elvinaro. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Public Relations*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media
- As'ad, M. 2001. *Seri Ilmu SDM: Psikologi Industri* (Edisi ke-4). Yogyakarta: Liberty
- Winardi, J. 2011. *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yulianita, Neni. 2007. *Dasar-Dasar Public Relations*, Bandung: LPPM Unisba