

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Kegiatan Magang/Praktik Kerja**

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bogor merupakan lembaga legislatif daerah yang memiliki peran strategis dalam dinamika pemerintahan lokal, khususnya dalam memperjuangkan aspirasi masyarakat, merumuskan kebijakan publik, dan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pemerintahan daerah. Sebagai representasi politik masyarakat, DPRD mengemban tiga fungsi utama yaitu legislasi, penganggaran, dan pengawasan yang harus dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip demokrasi, transparan, dan akuntabilitas publik (Tohirin, 2021). Struktur kelembagaan DPRD, terdapat fraksi-fraksi partai politik yang menjadi wadah koordinasi dan konsolidasi anggota dewan berdasarkan afiliasi partai politiknya. Fraksi-fraksi ini memiliki peran penting dalam mengorganisir anggota dewan, menyusun strategi politik, merumuskan sikap fraksi terhadap kebijakan, serta menjaga kekompakan dan disiplin partai di tingkat legislatif daerah.

DPRD Kota Bogor periode 2024-2029 terdiri dari beberapa fraksi yang merepresentasikan partai-partai politik pemenang pemilu legislatif, dengan komposisi keanggotaan yang beragam, salah satunya adalah Fraksi PKS yang memiliki struktur organisasi internal yang terdiri dari pimpinan fraksi dan anggota, serta didukung oleh pegawai dan staf fraksi yang berperan sebagai tenaga pendukung administratif, koordinatif, dan komunikasi publik. Dalam menjalankan fungsi-fungsi legislatif, keberadaan pegawai fraksi menjadi elemen vital yang memastikan seluruh agenda fraksi dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Aktivitas keseharian pegawai fraksi berlangsung secara dinamis dan multidimensional, melibatkan koordinasi lintas bidang antara administrasi persidangan, dokumentasi kebijakan, publikasi kegiatan, penyusunan risalah rapat, hingga pengelolaan hubungan dengan konstituen dan masyarakat. Kompleksitas tugas tersebut menuntut pegawai untuk memiliki etos kerja yang tinggi, yaitu semangat kerja yang menjadi ciri khas yang keyakinan dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan profesionalisme.

Tingginya beban kerja dan dinamika politik yang cepat berubah seringkali menimbulkan tantangan tersendiri dalam menjaga konsistensi kualitas kerja pegawai fraksi. Perbedaan karakteristik, budaya organisasi, dan sistem manajemen di masing-masing fraksi juga mempengaruhi pola kerja dan kualitas kinerja pegawai. Beberapa fraksi telah menetapkan sistem manajemen dan komunikasi internal yang baik, sementara fraksi lainnya masih menghadapi berbagai kendala dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal. Kondisi ini menunjukkan perlunya upaya sistematis dan terstruktur untuk membentuk dan mempertahankan etos kerja pegawai fraksi yang optimal, sehingga dapat mendukung efektivitas kinerja DPRD Kota Bogor

secara keseluruhan dalam menjalankan fungsi-fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan.

Dalam konteks organisasi legislatif daerah, peran hubungan masyarakat (humas) memiliki posisi yang sangat strategis, tidak hanya sebagai pengelola komunikasi eksternal dengan publik, tetapi juga sebagai motor penggerak komunikasi internal yang dapat membentuk dan meningkatkan etos kerja pegawai. Humas pemerintah memiliki peran penting dalam menjalin komunikasi antara pemerintah dan masyarakat. Berdasarkan hasil survei Litbang Kompas pada Februari 2025, mayoritas warga Indonesia, yaitu 50%, mendapatkan informasi mengenai kebijakan atau program pemerintah dari media sosial. Media daring menempati posisi kedua dengan 15,7% dan media massa 14,7%.

Secara konseptual, ruang lingkup humas terbagi dalam dua dimensi utama, yaitu humas internal dan humas eksternal. Humas internal berfungsi sebagai jembatan komunikasi untuk membangun relasi yang harmonis dengan khalayak internal organisasi seperti pimpinan, pegawai, dan seluruh komponen struktural lainnya. Sementara itu, humas eksternal berperan sebagai ujung tombak organisasi dalam menjalin hubungan dengan pihak luar seperti media massa, kelompok masyarakat sipil, komunitas, serta pemangku kepentingan lainnya (Tri Yoga & Setyanto, 2024). Keseimbangan antara fungsi humas internal dan eksternal menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, termasuk dalam membentuk budaya kerja yang produktif dan kolaboratif.

Humas internal yang efektif memiliki kapasitas untuk membentuk loyalitas, motivasi, dan komitmen pegawai melalui program-program komunikasi partisipatif, pembinaan nilai-nilai organisasi, serta penciptaan iklim kerja yang kondusif (Kristin & Umi, 2021). Komunikasi internal yang terkelola dengan baik dapat menjadi faktor kunci dalam membentuk budaya kerja kolaboratif, mengurangi konflik interpersonal, dan meningkatkan kepuasan kerja di instansi pemerintah daerah maupun lembaga politik. Dalam era keterbukaan informasi publik saat ini, peran humas menjadi semakin krusial sebagai komunikator publik yang harus mampu mengamankan kebijakan lembaga, memberikan pelayanan informasi yang cepat dan akurat, serta menyebarluaskan pesan kepada masyarakat tentang kebijakan dan program kerja institusinya. Lebih dari itu, humas berperan dalam memastikan bahwa pesan, nilai, dan budaya organisasi tersampaikan secara efektif kepada seluruh pegawai, sehingga dapat membentuk motivasi intrinsik dan semangat kerja yang berkelanjutan.

Berdasarkan pengamatan terhadap aktivitas publikasi Fraksi PKS DPRD Kota Bogor melalui berbagai platform media sosial dan website resmi, terlihat bahwa humas berperan aktif dalam mendokumentasikan dan menyampaikan kegiatan anggota dewan seperti rapat paripurna, sidang komisi, kegiatan reses, kunjungan kerja, serta agenda sosial kemasyarakatan melalui media sosial mereka. Aktivitas publikasi yang dilakukan lebih banyak berorientasi pada komunikasi eksternal untuk membangun

citra positif di mata publik dan konstituen, sementara aspek komunikasi internal yang berkaitan dengan pembinaan pegawai dan peningkatan etos kerja belum mendapat perhatian yang memadai. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam pelaksanaan fungsi humas di Fraksi PKS DPRD Kota Bogor, terutama pada citra eksternal cenderung lebih dominan dibandingkan dengan upaya pembangunan kapasitas dan karakter internal pegawai.

Dinamika aktivitas fraksi yang sangat padat dan beragam menimbulkan berbagai tantangan dalam menjaga kualitas etos kerja pegawai. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Fraksi PKS DPRD Kota Bogor, diketahui bahwa etos kerja pegawai fraksi masih belum optimal dan memerlukan peningkatan, khususnya dalam beberapa aspek krusial seperti kedisiplinan waktu, tanggung jawab penyelesaian tugas, konsistensi kinerja, serta motivasi dalam menjalankan tugas-tugas kedewanan yang menuntut profesionalisme tinggi. Beberapa staf mengalami kesulitan dalam mengatur waktu kerja secara konsisten, terlihat dari penyelesaian tugas yang sering melewati batas waktu yang ditentukan, masih ditemukan kesenjangan berupa minimnya kegiatan pembinaan pegawai secara terstruktur dan berkelanjutan, tidak adanya forum komunikasi rutin antara pimpinan fraksi dengan staf yang dapat menjadi wadah dialog dan penyampaian aspirasi, serta terbatasnya program penghargaan atau pemberian umpan balik (*feedback*) atas kinerja individu yang seharusnya dapat menjadi motivator bagi peningkatan kualitas kerja. Selain itu, sudah adanya standar operasional prosedur (SOP) yang jelas namun tidak dikerjakan dengan baik.

Kondisi-kondisi problematik tersebut dapat berdampak serius terhadap menurunnya etos kerja pegawai, yang ditandai dengan beberapa indikator negatif seperti produktivitas kerja yang rendah, lemahnya komitmen terhadap organisasi, tingkat absensi yang tinggi, serta kurangnya koordinasi antar pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas kolektif. Dampak jangka panjang dari lemahnya etos kerja ini akan berpengaruh negatif terhadap kualitas kinerja fraksi secara keseluruhan, yang pada gilirannya mempengaruhi efektivitas DPRD Kota Bogor dalam menjalankan fungsi-fungsinya. Dalam konteks pelayanan publik yang lebih luas, kondisi ini juga berpotensi menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja DPRD Kota Bogor sebagai representasi aspirasi rakyat, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi partisipasi politik masyarakat dan tingkat keterpilihan partai-partai politik dalam kontestasi pemilu di masa mendatang.

Etos kerja merupakan elemen penting yang menentukan kualitas pegawai, khususnya dalam institusi pelayanan publik. Lemahnya etos kerja berpotensi menurunkan mutu layanan dan pencapaian tujuan organisasi (Tamsah et al., 2023). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, etos kerja didefinisikan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Menurut Agustian dalam (Intan et al., 2025), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di

dunia kerja. Etos kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat bekerja dengan baik, efektif, dan menghasilkan kinerja maksimal. Apabila pegawai dalam organisasi memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaan, dapat dikatakan organisasi akan mengalami kerugian yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Etos kerja yang tinggi menjadikan pegawai bersedia bekerja sama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak (Yulianto & Riyanti, 2020).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang menjadi dasar penting bagi penelitian ini. (Cindy Meilany Putri & Lilik Sumarni, 2024) menekankan bahwa implementasi *human relations* memiliki peranan signifikan dalam membangun etos kerja karyawan di sektor swasta seperti PT Federal Internasional Finance, namun penelitian tersebut belum menyinggung konteks lembaga politik atau pemerintah yang memiliki karakteristik komunikasi organisasi berbeda. Sementara itu, Eva Rizkiah (2024) meneliti komunikasi humas dalam meningkatkan etos kerja ASN di BKPSDM Rejang Lebong, tetapi fokusnya lebih pada aspek komunikasi birokrasi formal, bukan pada dinamika humas politik di lembaga legislatif. Penelitian Febriani & Herlina (2022) juga menunjukkan bahwa *human relation* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai daerah, namun penelitian ini bersifat kuantitatif dan belum menggali secara mendalam bagaimana praktik hubungan masyarakat dapat membentuk etos kerja melalui pendekatan kualitatif. Kesenjangan-kesenjangan penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang kajian yang belum terisi, khususnya terkait bagaimana implementasi peran humas internal dalam membentuk etos kerja pegawai pada lingkungan fraksi partai politik di tingkat daerah.

Berdasarkan uraian tersebut, laporan ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan implementasi peran humas dalam membentuk etos kerja pegawai Fraksi PKS DPRD Kota Bogor, dengan fokus pada strategi komunikasi internal yang diterapkan, efektivitas program humas dalam membentuk motivasi kerja, serta faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya. Arah laporan ini adalah pada pengungkapan praktik humas internal sebagai instrumen pembentuk budaya kerja produktif, disiplin, dan berorientasi pada pelayanan publik. Laporan ini penting karena hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian kehumasan politik, khususnya dalam konteks lembaga legislatif daerah. Secara praktis, laporan ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi Fraksi PKS DPRD Kota Bogor dalam merumuskan dan mengimplementasikan strategi komunikasi internal yang lebih efektif, sistematis, dan terukur guna meningkatkan etos kerja pegawai. Selain itu, laporan ini juga diharapkan dapat menjadi referensi empiris yang berharga bagi DPRD di kota/kabupaten lain maupun lembaga politik sejenis

dalam membangun tata kelola komunikasi organisasi yang profesional, partisipatif, inklusif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai aset strategis organisasi dalam menjalankan fungsi-fungsi legislatif, anggaran, dan pengawasan demi terwujudnya pemerintahan daerah yang efektif dan akuntabel.

## **1.2. Tujuan dan Manfaat Kegiatan Magang/Praktik Kerja**

### **1.2.1. Tujuan Kegiatan Magang/Praktik Kerja**

Tujuan dari kegiatan magang/praktik kerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk memahami secara langsung peran, fungsi, dan mekanisme kerja humas dalam mendukung aktivitas kelembagaan fraksi.
2. Untuk mengetahui proses implementasi peran humas yang dilakukan oleh Fraksi PKS DPRD Kota Bogor dalam membentuk etos kerja pegawai, termasuk strategi komunikasi internal dan eksternal.
3. Melakukan berbagai kegiatan magang serta mempelajari mengenai teknik humas, pembentukan etos kerja, dan interaksi dengan pegawai sebagai bagian dari fungsi humas di lingkungan DPRD.

### **1.2.2. Manfaat Kegiatan Magang/Praktik Kerja**

Adapun manfaat dari kegiatan magang/praktik kerja yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Manfaat bagi mahasiswa
  - a. Sebagai sarana simulasi mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja dan penerapan ilmu yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan, terkhusus pada bidang manajemen sumber daya manusia, hubungan masyarakat, dan komunikasi.
  - b. Meningkatkan wawasan tentang etos kerja di sektor publik, termasuk tantangan dan solusi dalam membentuk budaya kerja yang produktif melalui peran Humas.
2. Manfaat bagi instansi
  - a. Mendapatkan bantuan tambahan dalam pelaksanaan tugas humas, seperti penyusunan materi komunikasi atau pengelolaan hubungan dengan masyarakat, yang dapat memperkuat citra dan efektivitas fraksi.
  - b. Terciptanya relasi atau hubungan baik dan pertukaran informasi antara DPRD Kota Bogor dengan program studi Manajemen FEB-Unpak, serta kontribusi terhadap pengembangan praktik humas dan etos kerja di lingkungan DPRD.

## **1.3. Ruang Lingkup Kegiatan Magang/Praktik Kerja**

Ruang lingkup dalam kegiatan ini adalah seluruh pegawai Fraksi DPRD Kota Bogor, khususnya divisi humas dan unit terkait yang berada di kantor DPRD Kota Bogor, beralamat di Jl. Pemuda No.25, RT.01/RW.06, Tanah Sareal, Kec. Tanah Sareal, Kota

Bogor, Jawa Barat 16161. Kegiatan magang difokuskan pada observasi, analisis, dan partisipasi dalam implementasi peran humas untuk membentuk etos kerja pegawai, termasuk interaksi dengan anggota fraksi, staf administrasi, dan pihak eksternal yang terkait.

#### **1.4. Target Pekerjaan/Kegiatan yang Harus Dicapai**

Adapun target pekerjaan/kegiatan yang harus dicapai selama periode magang adalah sebagai berikut:

1. Mampu memahami struktur organisasi serta mekanisme kerja humas di lingkungan Fraksi PKS DPRD Kota Bogor.
2. Berpartisipasi dalam kegiatan kehumasan seperti publikasi kegiatan fraksi, penyusunan siaran pers, dokumentasi kegiatan resmi, dan pengelolaan komunikasi internal.
3. Menyelesaikan pekerjaan administrasi Humas, seperti perekapan data, pengelolaan arsip dokumen, penyusunan laporan kegiatan, serta pendistribusian informasi kepada pegawai fraksi maupun masyarakat yang membutuhkan.
4. Mengikuti seluruh agenda kegiatan fraksi yang relevan dengan fungsi Humas, termasuk rapat internal, sosialisasi program kerja, kegiatan reses, dan pelayanan aspirasi, sebagai bagian dari proses pengamatan dan pembelajaran langsung.
5. Mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat humas dalam meningkatkan etos kerja pegawai serta memberikan rekomendasi perbaikan yang relevan.
6. Menyusun laporan harian dan akhir magang yang mencakup evaluasi praktik humas, rekomendasi perbaikan etos kerja, dan refleksi pengalaman kerja di lingkungan DPRD.