

**ANALISIS KOMUNIKASI HUMAS DALAM
MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI BKPSDM BAGIAN KEPANGKATAN REJANG LEBONG**

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjanah (S.1)
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



OLEH

EVA RIZKIAH
NIM 20561015

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

(MPI)

FAKULTAS TARBIYAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

(IAIN) CURUP

2024

Hal : Pengajuan Skripsi

Kepada

Yth. Rektor IAIN Curup

di

Curup

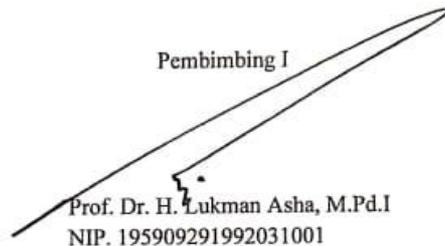
Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Setelah diadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat Skripsi saudara **Eva Rizkiah** mahasiswa IAIN Curup yang berjudul **"Analisis Komunikasi Humas Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di BKPSDM Bagian Kepangkatan Rejang Lebong"** sudah dapat diajukan dalam Ujian Munaqasyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup. demikian permohonan ini kami ajukan. terima kasih.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

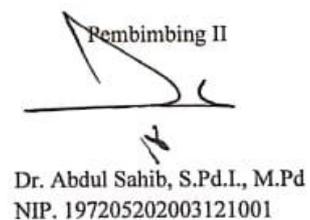
Curup, 23 Januari 2024

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Lukman Asha, M.Pd.I
NIP. 195909291992031001

Pembimbing II



Dr. Abdul Sahib, S.Pd.I., M.Pd
NIP. 197205202003121001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eva Rizkiah

Nim : 20561015

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul : "**Analisis Komunikasi Humas Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di BKPSDM Bagian Kepangkatan Rejang Lebong**" tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi. Dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan itu tidak benar , saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,semoga dapat digunakan seperlunya.

Curup, 1 Januari 2024

Penulis



Eva Rizkiah

Nim 20561015



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN CURUP)

FAKULTAS TARBIYAH

Jl. Dr. AK Gani N0. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010 kode pos 39119
Email: iain.curup@gmail.com.id

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor : 486 /In.34/F.T/I/PP.00.9/05/2024

Nama : Eva Rizkiah
Nim : 20561015
Fakultas : Tarbiyah
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Analisis Komunikasi Humas dalam Meningkatkan Etos Kerja pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Bagian Kepangkatan Rejang Lebong.

Telah dimunaqsyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada:

Hari/ Tanggal : Rabu, 3 April 2024

Pukul : 08.00-09.30 WIB.

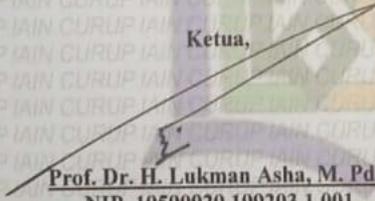
Tempat : Ruang 3 Gedung Munaqsyah Fakultas Tarbiyah IAIN Curup

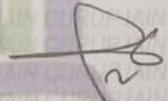
Dan telah diterima untuk melengkapi sebagian syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam bidang Ilmu Tarbiyah.

TIM PENGUJI

Ketua,

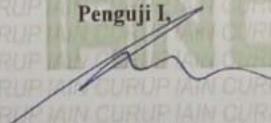
Sekretaris,

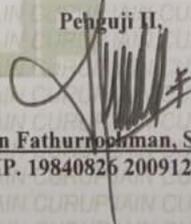

Prof. Dr. H. Lukman Asha, M. Pd.I
NIP. 19590929 199203 1 001


Dr. Abdul Sahib, S. Pd. I., M. Pd
NIP. 19720520 200312 1 001

Penguji I,

Penguji II,


Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M. Pd.
NIP. 19650826 199903 1 001


Dr. Irwan Fathurrohman, S.Pd.I., M.Pd
NIP. 19840826 200912 1 008

Mengesahkan
Dekan Fakultas Tarbiyah


Dr. Sutarto, S. Ag., M.Pd.
NIP. 19740921 200003 1 003

KATA PENGANTAR

Bismillah Assamualikum Warahmtullahi Wabaraktuh

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT yang telah senantiasa melimpahkan, rahmat, taufik, dan hidaya-Nya kepada kita semua sehingga kita bisa merasakan indahnya agama ini, indahnya kesabaran, dan indah menerimah ridho yang Allah takdirkan, serta indahnya kemudahan yang Allah berikan kepada kita semua. Alhamdulillah atas izinmu Ya Allah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yaitu skripsi yang berjudul “Analisis Komunikasi Humas Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di BKPSDM Bagian Kepangkatan Rejang Lebong”. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, dan mendapatkan ridho Allah SWT. Ya Allah semoga Engkau senantiasa curahkan keberkahan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga-keluarga beliau, sahabat-sahabat beliau, hingga pengikut beliau yang senantiasa istiqomah berpegang teguh diatas sunnah.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat-syarat dalam memperoleh gelar serjana strata satu (S-1) pada program studi manajemen pendidikan Islam fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Curup. Penulis menyadari dalam menyelesaikan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dorongan dan arahan dari semua pihak. Dengan demikian penuh kerendahan hati, maka penulis mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, dan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I., Selaku Rektor IAIN Curup.
2. Bapak Dr. Yusefri, S.Ag., M.Pd., selaku Wakil Rektor I IAIN Curup.
3. Bapak Dr. Muhammad Istan, SE, M.Pd., MM selaku Wakil Rektor II IAIN Curup.
4. Bapak Dr. H. Nelson, S.Ag., M.Pd.,I selaku Wakil Rektor III IAIN Curup.
5. Bapak Dr. H. Sutarto, S.Ag., M.Pd., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Curup.
6. Bapak Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Curup.
7. Bapak Dr. Irwan Fathurrochman, S.Pd.I., M.Pd, selaku Dosen Pembimbing Akademik.
8. Bapak Prof. Dr. H. Lukman Asha, M.Pd.I., selaku Pembimbing I yang telah memberi banyak bimbingan, arahan, motivasi yang luar biasa, dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan banyak mengorbankan waktu, tenaga, dan pikirannya.
9. Bapak Dr. Abdul Sahib, S.Pd.I., M.Pd., selaku pembimbing II yang telah memberi banyak bimbingan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, selain itu motivasi, nasehat-nasehat beliau menggetarkan hati penulis untuk senantiasa berdoa, bersabar, dan semangat dalam menjalankan kehidupan yang penuh dengan ujian.
10. Bapak Prof. Dr. Hamengkubuwono, M.Pd Selaku penguji I yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan serta segala sesuatu yang terbaik untuk skripsi ini.

11. Bapak Dr. Irwan Fathurrochman, M.Pd Selaku penguji II yang telah memberikan masukan dan petunjuk yang baik untuk skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua kebaikan-kebaikan, motivasi, dan bantuan semua elemen yang terlibat dapat nilai pahala yang berlipat ganda di sisi-Nya. Aamiin Ya Rabbilalamin...

Wasalamualiakum Warahmatullahi Wabarakhtu.

Curup, 21 April 2024
Penulis,

Eva Rizkiah
NIM 20561015

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirobbil'alamin dan penuh rasa syukur yang tidak ada hentinya kupinta dan kusematkan hanya engkau ALLAH SWT Rabb semesta alam yang Maha Esa, dan atas takdir dan segala nikmat-Mu kau jadikan hamba seorang insan yang senantiasa berusaha, berfikir, berilmu, dan beriman kepada-Mu serta sabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini dapat menjadi langkah awal dalam meraih cita-citaku.

Skripsi ini saya persembahkan sebagai cinta kasih sayang serta hormat untuk orang-orang terdekat yang telah berjasa dan memberikan motivasi serta dukungan selama saya menuntut ilmu:

1. Kepada orang tuaku, Bapak Gandhi dan Ibu Jusirah tercinta yang telah mengasuh, mendidik, membimbing serta senantiasa mendoakan keberhasilan penulis, membesarkan dan mendidik ilmu agama yang sangat berguna di dunia bahkan sampai akhirat kelak.
2. Kepada keluarga besar kakakku yang telah mendukung dan memotivasi saya hingga saat ini bisa meraih cita-citaku.
3. Untuk sahabat dan teman seperjuangan, yang selalu mengarahkan dan membersamai penulis selama Kuliah di IAIN curup.
4. Untuk almamaterku IAIN curup yang kubanggakan.

MOTTO

“Jangan takut gagal, takutlah tidak pernah mencoba.”

ABSTRAK

Eva Rizkiah NIM. 20561015 “**Analisis Komunikasi Humas Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di BKPSDM Bagian Kepegangatan Rejang Lebong**”. Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan mengenai kurangnya komunikasi antara PNS dan masyarakat, internet dan media sosial sehingga kurangnya peningkatan etos kerja PNS di BKPSDM RL. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana komunikasi humas, faktor penghambat dan faktor pendukung terhadap PNS untuk meningkatkan etos kerja di BKPSDM RL.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Subjek penelitian ini adalah kepala bagian kepegangatan, staff bagian kepegangatan, dan masyarakat yang sudah PNS. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Penggunaan teknik analisis data di lapangan dengan Model Miles dan Huberman yaitu: (1) reduksi data, (2) penyajian data, (3) penarikan kesimpulan dan verifikasi. Teknik keabsahan data yang digunakan yakni triangulasi.

Hasil penelitian ini menjelaskan tentang Bagaimana komunikasi humas terhadap PNS untuk meningkatkan etos kerja di BKPSDM RL, dan Apa saja faktor penghambat dan faktor pendukung terhadap peningkatan etos kerja PNS di BKPSDM RL. Komunikasi merupakan suatu proses adanya keinginan masing-masing individu untuk memperoleh hasil yang nyata dan dapat memberikan manfaat untuk kehidupan yang berkelanjutan. komunikasi humas terhadap PNS untuk meningkatkan etos kerja di BKPSDM RL itu harus menggunakan alat media, seperti media cetak dan media elektronik. dan salah satu pendukung untuk meningkatkan etos kerja pegawai PNS itu adalah memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada masyarakat, guna memberikan kepuasan kepada masyarakat yang berurusan.

Kata Kunci: komunikasi, etos kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERSEMBAHAN.....	viii
MOTTO	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Pertanyaan Penelitian.....	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	8

BAB II KAJIAN TEORI

A. Komunikasi Humas	10
B. Etos Kerja	17
C. Penelitian Relevan	31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
C. Jenis dan sumber data	39
D. Teknik pengumpulan data.....	40
E. Teknik Analisis data	42
F. Uji Keabsahan Data	43

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	45
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	45
2. Sejarah BKPSDM Rejang Lebong.....	45
3. Visi Misi BKPSDM Rejang Lebong	47
4. Tujuan BKPSDM Rejang Lebong	50
5. Struktur Organisasi BKPSDM Rejang Lebong	51
B. Pembahasan	67
1. Komunikasi Humas Terhadap PNS Untuk Meningkatkan Etos Kerja Di BKPSDM Rejang Lebong	67
2. Faktor Penghambat Terhadap Peningkatan Etos Kerja PNS Di BKPSDM Rejang Lebong	72
3. Faktor Penghambat Dan Faktor Pendukung Terhadap Peningkatan Etos Kerja PNS Di BKPSDM Rejang Lebong ...	72

BAB V PENUTUP

A. Simpulan.....	80
B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA83

LAMPIRAN

BIODATA PENULIS

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Data Kenaikan Pangkat Priode April 2023	60
Tabel 4.2 Data Kenaikan Pangkat Priode Oktober 2023	61
Tabel 4.3 Data Pegawai Negeri Sipil Di BKPSDM Rejang Lebong	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka usaha meningkatkan pembangunan nasional pada organisasi yang diselenggarakan oleh pemerintah maka senantiasa harus berhubungan erat dengan penggunaan sumber daya manusia, tanpa adanya pegawai sebagai pengelola dan pelaksana, maka pembangunan Negara tidak akan tercipta, masyarakat yang adil dan makmur tidak akan terbentuk, oleh karena itu kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sangat penting. Tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam UUD 1945 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social.¹

Di era teknologi yang super canggih ini, Humas memang dimudahkan dalam penyebaran dan pengumpulan informasi dari berbagai media yang ada. Namun tidak dapat dipungkiri, dalam hal penyebaran informasi, Humas harus bekerja keras agar informasi yang akan disebarakan benar – benar dibaca dan diketahui oleh pihak eksternal

¹ Friska Amelia, *Skripsi*, Pekanbaru, 2012, 1.

mengingat akan banyak informasi lainnya yang menghampiri parapihak eksternal.²

Pendidikan juga merupakan harapan untuk mengembangkan diri individu dan masyarakat, sebagai tujuan pendidikan yang universal. Tujuan pendidikan akan sinkron dengan tujuan suatu bangsa dimana system itu dilakukan, yaitu melahirkan individu, masyarakat dan keluarga yang boleh serta menumbuhkan konsep-konsep kemanusiaan yang baik diantara umat manusia dalam mencapai saling pengertian internal dan warisan umat serta pandangannya tentang alam, manusia dan hidup (Redja, 2012).³

Dalam sebuah organisasi publik, pengembangan sumber daya manusia merupakan prioritas utama yang harus di perhatikan oleh setiap pemimpin. Dimana sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus dimiliki dalam suatu organisasi karena untuk mencapai tujuan dari organisasi manusia merupakan elemen yang paling utama dibandingkan dengan sumber daya lainya seperti halnya dalam menghadapi arus globalisasi Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan pemerintahan.

Di era kemajuan teknologi informasi dewasa ini menuntut semua orang baik secara pribadi, kelompok maupun institusi untuk bisa memberidan menerima informasi secara langsung, cepat dan akurat.

² Oktri Permata Lani, Benni Handayani, *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol. 9, No. 2, 2021, 132

³ Abdul Sahib, *JOEAI (Journal of Education and Instruction)*, Vo. 3, No.1, Juni 2020, 22.

Kemajuan teknologi telah mendorong hilangnya sekat sekat informasi di ruang publik. Masyarakat di era ini berhak untuk mencari, mengakses dan mengetahui setiap informasi yang berlangsung setiap hari, jam bahkan menit melalui berbagai saluran baik media massa maupun media sosial.

Secara bahasa, komunikasi humas adalah proses komunikasi yang strategis digunakan oleh satu pihak bisa itu individu, perusahaan atau organisasi untuk membangun hubungan yang saling menguntungkan dengan masyarakat.

Etos kerja dikatakan sebagai faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dan juga yang terluas ialah bangsa dalam mencapai Tujuannya. Pada pelaksanaan administrasi publik juga dipengaruhi oleh etos kerja yang dimiliki oleh pejabat-pejabat publik dalam tugasnya menyelenggarakan kebutuhan masyarakat. tentang ketersediaan dan manfaat pelayanan kenaikan pangkat dengan menggunakan produk teknologi terbaru dalam mengumpulkan dan mengolah data sehingga terjadinya komunikasi efektif dengan target sasaran dimana target sasaran yang dituju dapat memahami, menerima, dan bertransaksi dengan menggunakan teknologi terbaru sebagai alat bantu dalam upaya untuk mewujudkan suksesnya digitalisasi layanan kenaikan pangkat.⁴

Etos kerja merupakan hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan Budi dan Keunggulan karakter yang

⁴ Rizal Fahmi, Mazdalifah, Syafruddin Pohan, *Jurnal Peurawi, Media Kajian Komunikasi Islam*, Vol. 5, No. 1, 2022, 65.

menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula. Tentunya, keunggulan tersebut berasal dari buah ketekunan seorang manusia mahakarya. Kemampuan menghayati pekerjaan menjadi sangat penting. Pelayanan publik dalam pembangunan etos kerja, peranan serta perilaku dapat dilihat dari Aparatur Sipil Negara yang setia serta taat pada Pancasila dan juga UUD 1945 yang terdapat pada UU RI. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ini menegaskan, Sedangkan kewajiban ASN Setia dan taat kepada Pancasila, UUD Tahun 1945, NKRI, dan pemerintah yang sah, Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang, Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan, Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab, Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan, Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI.

Seorang pemimpin harus bisa memberi motivasi terhadap bawahannya, karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya, serta untuk memelihara dan meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasna. Dalam memotivasi ini, pemimpin haya berdasarkan perkiraan-perkiraan mengenai kebutuhan atau keinginan-keinginan yang dapat merangsang gairah kerja bawahannya. Karena setiap individu mempunyai kebutuhan serta keinginan yang berbeda-beda.

Berkembang atau tidaknya sebuah organisasi tergantung kemampuan dan kebijakan pemimpin dalam berkomunikasi dan alat yang digunakan, oleh karena itu pemimpin harus menjalankan fungsi sesuai dengan yang direncanakan. Oleh karena itu pemimpin dalam menyampaikan informasi mengenai prosedur kerja, kebijakan, ataupun perintah-perintah harus jelas sehingga mampu dipahami oleh bawahannya. Sehingga pegawai dapat terdorong melaksanakan tugas yang telah diberikan, dan juga saling memberikan informasi kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur aparatur negara yang mempunyai peranan sangat strategis dalam menyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintah dan melaksanakan pembangunan. Sosok Pegawai Negeri Sipil yang mampu memainkan peranan tersebut antara lain dapat dilihat dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang dasar 1945 yang jelas tertera pada Undang-Undang RI. Undang-Undang RI No.43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian menyatakan bahwa “Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkeeseimbangan, dibutuhkan adanya Pegawai Negeri sebagai abdi negara dan unsur aparatur negara yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, pemerintah yang

bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi dan menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan”.⁵

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan di BKPSDM RL menurut kepala bagian kepegangatan menyatakan bahwa kendala yang dihadapi dalam meningkatkan etos kerja pegawai itu adalah kurangnya komunikasi antara masyarakat dengan pegawai negeri sipil.⁶ Menurut peneliti permasalahan ini cukup menarik, maka dari itu peneliti ingin meneliti tentang Analisis Komunikasi Humas Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di BKPSDM Bagian Kepegangatan Rejang Lebong. Dari penjelasan diatas bisa menjadi sasaran bahwa Analisis Komunikasi Humas Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di BKPSDM Bagian Kepegangatan Rejang Lebong. sangat penting dalam penentuan peningkatan etos kerja pegawai.

Merujuk pada latar belakang serta penjabaran yang telah penulis jabarkan di atas, maka dalam penelitian ini akan membahas mengenai Analisis Komunikasi Humas Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di BKPSDM Bagian Kepegangatan Rejang Lebong, sehingga diputuskan penelitian dengan Judul “ Analisis Komunikasi Humas Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di BKPSDM Bagian Kepegangatan Rejang Lebong”.

⁵ Anggun Dwi Panenang, *Journal Administrasi Negara, Etos Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik*, 2016, vol.4, no. 2, 2

⁶ Wawancara Dengan Bapak Agus Saryono, *Selaku Kepala Bagian Kepegangatan*, BKPSDM RL, Senin 20 Februari 2023.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, fokus penelitian ini berkenaan dengan Analisis Komunikasi Humas Dalam Meningkatkan Etos Kerja PNS Di BKPSDM Bagian Kepangkatan RL yang dilaksanakan di BKPSDM RL, yang difokuskan pada bagian kepangkatan.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, dan fokus penelitian, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi humas terhadap PNS untuk meningkatkan etos kerja di BKPSDM RL?
2. Apa saja faktor penghambat terhadap peningkatan etos kerja PNS di BKPSDM RL?
3. Apa saja faktor pendukung terhadap peningkatan etos kerja PNS di BKPSDM RL?

D. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana komunikasi humas terhadap PNS untuk meningkatkan etos kerja di BKPSDM RL.
2. Untuk mengetahui apa saja faktor penghambat terhadap peningkatan etos kerja PNS di BKPSDM RL?

3. Untuk mengetahui faktor pendukung terhadap peningkatan etos kerja PNS di BKPSDM RL?

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini adalah hasil penelitian yang diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya tentang analisis komunikasi humas dalam meningkatkan etos kerja PNS di BKPSDM bagian kepegangatan RL.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat secara praktis yaitu:

- a. Bagi Pegawai Negeri Sipil

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pegawai negeri sipil untuk memahami judul.

- b. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi masyarakat untuk membentuk komunikasi humas yang baik dalam meningkatkan etos kerja PNS di BKPSDM bagian kepegangatan RL.

c. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan informasi dan pengetahuan mengenai analisis komunikasi humas dalam meningkatkan etos kerja PNS di BKPSDM bagian kepangkatan RL, serta dapat bermanfaat sebagai bahan kajian lebih lanjut bagi peneliti yang lain.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Komunikasi Humas

1. Pengertian komunikasi humas

Secara bahasa, komunikasi humas adalah proses komunikasi yang strategis digunakan oleh satu pihak bisa itu individu, perusahaan atau organisasi untuk membangun hubungan yang saling menguntungkan dengan masyarakat. Menurut meksiko dalam bukunya Public relation (humas) ialah suatu seni sekaligus ilmu social yang mencoba meneliti berbagai kecenderungan, memperkirakan setiap kemungkinan konskuensinya, memberi masukan dan saran-saran terhadap para pimpinan institusi, serta mengaplikasikan program-program tindakan yang telah terencana untuk melayani kebutuhan institusi dan kepentingan khalayaknya.⁷

Aktivitas humas pemerintahan lebih banyak diartikan sebagai kegiatan pelaksanaan tugas pokok humas yang telah ditetapkan oleh pemerintah.⁸

Berikut ini penulis menjabarkan mengenai pengertian komunikasi humas menurut para ahli:

- a. Menurut Haris Munandar menerjemahkan definisi humas dari Jefkins

⁷ Izza Nur Afkarina, *Idaarah*, Vol. 2, No. 1, 2018,52

⁸ Evawani Elsyia Lubis, *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Vol. 12 No. 1, 2012,

yaitu Humas adalah sesuatu yang mencakup keseluruhan komunikasi terencana, baik itu komunikasi yang dilakukan ke dalam organisasi itu sendiri maupun masyarakat luar dalam rangka mencapai tujuan sistematis dan spesifik yang berlandaskan pada saling pengertian.⁹

- b. Sedangkan menurut R. Sudiro Muntahar mengartikan humas sebagai suatu proses usaha yang terencana yang menyangkut maksud baik, simpatik, saling pengertian, untuk memperoleh pengakuan, penerimaan, dan dorongan dari masyarakat melalui komunikasi dan sarana komunikasi seperti media massa untuk mencapai manfaat dan kesepakatan bersama.¹⁰
- c. Menurut jefkins Public Relation adalah sesuatu yang merangkum keseluruhan komunikasi yang terencana, baik itu ke dalam maupun ke luar, antara satu organisasi dengan khalayaknya dalam rangka mencapai tujuan-tujuan spesifik yang berlandaskan saling pengertian¹¹.

Berikut penulis akan menyimpulkan pengertian humas menurut para ahli diatas yang mana kesimpulannya adalah komunikasi humas itu sangatlah penting dalam meningkatkan etos kerja para pegawai sehingga pekerjaan itu sudah bisa dikatakan meningkat atau sudah bermutu.

⁹ Frank Jefkins, *Public Relations Terjemahan Haris Munandar* Jakarta, Erlangga, 2004, 9

¹¹ Dr. Elvinaro Ardianto, M.Si, *Metode Penelitian Untuk Public Relation Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung, Simbiosis Rekatama Media, 2010.

2. Fungsi humas

Fungsi paling dasar humas dalam pemerintahan adalah membantu menjabarkan dan mencapai tujuan program pemerintahan, meningkatkan sikap responsif pemerintah, serta memberi publik informasi yang cukup untuk dapat melakukan pengaturan diri sendiri. Berarti humas pemerintahan bertugas menjalankan kegiatan kebijakan dan pelayanan

publik dengan memberikan berbagai informasi tentang kebijakan pemerintahan yang mengikat rakyat atau masyarakat. Selanjutnya memberikan pelayanan publik yang terbaik, dengan birokrasi yang tidak berbelit-belit untuk memberikan kepuasan kepada rakyat atau masyarakat sehingga dunia pemerintahan memperoleh citra positif dari rakyat atau publik.¹²

Di sini humas bertugas untuk menyampaikan segala informasi penting mengenai organisasi kepada publik. Dengan penyampaian informasi ini diharapkan publik dapat memahami sudut pandang organisasi tentang suatu isu atau permasalahan tertentu.

- a. Menunjang kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. Membina hubungan yang harmonis antar organisasi dengan Publik internal dan publik eksternal.

¹² Evawani Elsa Lubis, Jurnal Ilmu Administrasi Negara, *Peran Humas Dalam Membentuk Citra Pemerintah*, Vo. 12, No. 1, 2012, 52.

- c. Menciptakan komunikasi dua arah dengan menyebarkan informasi dari organisasi kepada publiknya dan menyalurkan opini publik kepada organisasi.
 - d. Melayani public dan menasihati pimpinan organisasi demi kepentingan umum.
 - e. Operasionalisasi dan organisasi public relations adalah bagaimana membina hubungan harmonis antar organisasi dengan publiknya, untuk mencegah terjadinya rintangan psikologis, baik yang ditimbulkan dari pihak organisasi maupun dari pihak publiknya.
3. Peran utama humas adalah sebagai berikut :
- a. Sebagai communicator atau penghubung antara organisasi atau lembaga yang diwakili dengan publiknya.
 - b. Membina relationship, yaitu berupaya membina hubungan yang positif dan saling menguntungkan dengan pihak publiknya.
 - c. Peranan back up Pariwisata, yakni sebagai pendukung dalam fungsi Pariwisata organisasi atau perusahaan.
 - d. Membentuk corporate image, artinya peranan humas berupaya menciptakan citra bagi organisasi atau lembaganya. Dalam berbagai situasi dan kondisi yang penuh tantangan di era globalisasi humas mempunyai peran utama yaitu bertindak sebagai Komunikator, mediator dan bertindak sebagai pendukung Pariwisata.

Tujuan humas lebih lanjut dapat memahami yaitu:

- 1) Terpeliharanya saling pengertian.
- 2) Menjaga dan membentuk saling percaya.
- 3) Memelihara dan menciptakan kerjasama Dari pendapat tersebut tujuan humas pada intinya adalah menciptakan dan memelihara hubungan saling percaya dengan publik dalam rangka menjalin kerja sama yang baik.

Menurut Akmal Mundiri, ada empat filosofi dalam pengertian Public Relations diantaranya:

1. Hubungan Masyarakat (Public Relations) bertugas menarik kepentingan masyarakat dengan cara memberikan informasi dan meyakinkan individu dan kelompok agar terpengaruh dan mengubah pola pikir. dan pola pikir secara global oleh orang yang berwenang dalam kekuasaan.
2. Hubungan Masyarakat (Public Relations) berfungsi untuk mendorong perkembangan ekonomi pada suatu instansi. Dengan mengaktifkan humas tentunya menysasar keuntungan atau kemajuan kualitas lembaga tersebut. Karena perannya dalam menghantarkan suatu lembaga mempunyai nama baik bagi opini publik.
3. Seorang humas juga mempunyai kebebasan untuk memperoleh pengetahuan dan wawasan yang luas guna memahami kemajuan

global, dengan upaya tersebut tentunya mempelajari kepentingan publik sesuai dengan waktu.

4. Merancang visi dan misi yang profesional yang kemudian diselaraskan dengan kepentingan masyarakat. Dalam hal ini humas juga dapat melakukan pendewasaan yang melengkapi keinginan masyarakat atau bahkan melebihi harapan masyarakat.¹³

4. Pengertian PNS atau Pegawai Negeri Sipil

Indonesia merupakan negara terbesar ke4 didunia dengan jumlah penduduk 265 juta jiwa menurut Badan Pusat Statistik (BPS), oleh karena itu tidak bisa dipungkiri bahwa indonesia memiliki cukup banyak potensidalam pembangunan pengelolaan sumber daya manusia yang bisa memadai. Dengan kekayaan kondisi demografis ini, tentu harus dimanfaatkan dengan bijak untuk kemajuan negara. Namun, ini tentu juga harus diseimbangkan kualitas sumber daya manusia yang kita miliki. Orang yang bekerja pada suatu organisasi dapat disebut sebagai pegawai. Adapun pengertian Aparatur Sipil Negara dalam UU no.5 tahun 2014 pasal 1 ayat (3), tentang Aparatur Sipil Negara yang disingkat ASN yakni suatu status yang melekat pada warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat tertentu dan diangkat sebagai

¹³ Irwan Fathurrochman, Eka Ariskawanti, Sedyanta Santosa, At Tarbiyat: *Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 05, No. 02, 233.

status resmi pegawai Aparat Sipil Negara yang sudah ditetapkan oleh pejabat Pembina kepegawaian dalam menduduki jabatan pemerintah.

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia, Aparatur Sipil Negara diartikan sebagai pegawai pemerintah yang berada di luar kepentingan politik bertugas menjalankan administrasi pemerintah yang sesuai dengan perintah Perundang-undangan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Pegawai merupakan orang yang bekerja dalam pemerintah daerah yang dapat didefinisikan sebagai alat kelengkapan pemda (pemerintah daerah) yang bertugas melaksanakan roda pemda sehari-hari, yang tidak terkait oleh kepentingan politik, berkewajiban dalam melaksanakan administrasi pemerintah di daerah dan mendapatkan upah(gaji) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Secara umum istilah pegawai negeri banyak digunakan sebagai pekerja, kepegawaian, ketenaga kerjaan yang pada hakekatnya secara administratif dan yuridis tidak mempunyai perbedaan arti dalam kaitannya dengan karyawan yang ada pada perusahaan. Pada dasarnya memiliki pengertian yang sama cuma tempat bertugas saja yang berbeda. Kata aparatur berasal dari kata dalam bahasa Belanda *apparateur*, dan dalam bahasa Inggris adalah *apparatus* (dari bahasa latin *apparare* yang berarti mempersiapkan. Kata ini mengacu pada seperangkat sistem yang digunakan oleh penguasa untuk mengelola kekuasaannya. Aparatur bisa berupa sistem administrasi, pemerintah,

pengadilan, radio, televisi, lembaga agama, semua perangkat yang digunakan oleh penguasa untuk menerapkan kekuasaan pada masyarakat.

B. Etos Kerja

1. Pengertian etos kerja

Suatu pandangan seorang individu akan suatu pekerjaan dimana hal ini berkaitan dengan bagaimana sikap, pola kebiasaan, ciri khas serta sifat dari seorang individu ketika melakukan pekerjaan di dalam perusahaan ialah yang dimaksud dengan etos kerja.¹⁴

Berdasarkan asal katanya, etos sendiri diambil dari Bahasa Yunani yakni “ethos” yang berarti sebagai sikap, kepribadian, watak, karakter, dan juga keyakinan dari seseorang terhadap suatu hal secara luas dimana hal ini memiliki makna sebagai suatu sistem nilai terkait baik ataupun buruk, benar ataupun salah, dimana hal ini dipengaruhi oleh berbagai kebiasaan, juga pengaruh budaya. Sehingga terciptanya suatu kehidupan yang baik ini juga dipengaruhi oleh etika. Hal ini dikarenakan etika ini berkaitan dengan moral atau nilai baik ataupun buruk yang berhubungan dengan moral. Maka dari itu, etos ini ialah hal

¹⁴ Asmad, *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Al Qodiri Jember*, 2.2, 2021, 155-160 (2021), 155–60.

yang mencakup suatu kemauan serta semangat yang sangat kuat dalam melakukan suatu hal, dan hal yang benar.¹⁵

Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Kesimpulan penulis bahwa etos kerja yaitu sikap, perilaku individu yang memihak sepenuhnya terhadap pekerjaan yang ia lakukan¹⁶ Etos kerja adalah sebuah keyakinan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan sesuatu hal dengan tekad untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik. Berdasarkan KBBI, etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Dalam dunia kerja sikap ini sangat penting karena mencerminkan kualitas diri dari seseorang.

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Sinamo lebih memilih menggunakan istilah etos karena menemukan bahwa kata etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah

¹⁵ Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, and Riris Lestiowati, *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur*, *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2.1, 2019, 51–60.

¹⁶ Stela, Timbuleng, Jackys.B., Sumarauw, *EMBA*, vol. 3, no. 2, 2015, 1052

organisasi atau komunitas, tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap.¹⁷

Etos Kerja pada hakekatnya adalah merupakan perwujudan dari pada moral yang yang tinggi. Pengertian Etos Kerja yang dikemukakan dalam kamus Bahasa Indonesia (1994 : 212) adalah “ Semangat atau jiwa yang khas dan suatu kelompok”, Selanjutnya Perkataan Etossebetulnya merupakan cikal bakal kata etika.¹⁸

Orang yang memiliki etos kerja biasanya akan lebih dihargai karena bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Di samping itu, tekad dan dedikasi terhadap pekerjaan yang dilakukan membuat mereka mendapatkan nilai lebih dari yang lain. Hal ini dapat meningkatkan kesempatan untuk sukses dalam karier seseorang.

Etos kerja adalah semangat untuk menyempurnakan pekerjaan dan menghindari kerusakan sehingga setiap pekerjaan di arahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dalam pekerjaan. Senada dengan itu, membudayakan diri hidup disiplin dalam hal memanfaatkan waktu yang sebaik-baiknya juga merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan suatu pekerjaan atau tugas yang

¹⁷ Anggun Dwi Panenang, *Journal Administrasi Negara, Etos Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik*, 2016, vol.4, no. 2, 4.

¹⁸ Agus Tri Harsanto, Firdaus, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan*, Vol. 4 No. 2, 2022, 177.

dibebankan, karena hal tersebut merupakan penentu terhadap keberhasilan dan produktifitas kerja. Faktor etos kerja sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja pegawai. Etos kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas dapat menghasilkan prestasi yang baik dalam menjalankan tugasnya. Pencapaian hasil kerja setiap tugas para pegawai sangat dipengaruhi oleh etos kerja, dimana etos kerja ini merupakan sikap hidup yang didasari oleh pandangan hidup yang diyakini oleh suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dalam prilaku, cita-cita, dan pandangan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja dalam sebuah organisasi.¹⁹

Berikut ini penulis menjabarkan mengenai pengertian etos kerja menurut para ahli:

a. Menurut Jansen H. Sinamo,

Etos kerja professional adalah seperangkat prilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigm kerja integral.²⁰

b. Menurut Menurut Anoraga, dalam Donny Juni Priansa

Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.²¹

¹⁹ Amelia, Friska , *Skripsi*,Pekan Baru, 2012,17.

²⁰ H. Sinamo Jansen, 8 *Etos Kerja Professional*, (Jakarta: Pt Malta Printindo, 2008), 26

²¹ Rohana Sianipar, Vania Salim, *Jiam*, Vol. 15, No. 1, 2019, 17.

- c. Sedangkan menurut Sinamo, dalam Donny Juni Priansa menyatakan bahwa Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja mempercayai dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas itulah yang akan menjadi budaya.²²

Berdasarkan pengertian Anoraga dan Sinamo dapat penulis simpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerja dalam organisasi.

Begitu juga dengan Mutu atau kualitas adalah tingkat baik buruknya sesuatu, juga berarti derajat atau taraf kepandaian, kecakapan, dan sebagainya.²³

2. Fungsi etos kerja

Berikut fungsi etos kerja yaitu:

- a. Mendorong seseorang untuk bertidak.

²² Rohana Sianipar, Vania Salim *Jiam*, Vol. 15, No. 1, 2019, 17

²³ Erdiyanto, Lukman Asha, Idi Warsah, Hamengkubuwono, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 236.

Fungsi pertama dari etos kerja adalah mendorong seseorang untuk bertindak. Ketika seseorang sering melakukan tindakan karena dorongan, baik dari diri sendiri atau pihak luar, tentu saja itu adalah hal yang bagus. Mengapa begitu? Itu memberikan arti bahwa orang tersebut memiliki semangat bekerja yang baik. Mereka mau bekerja dengan giat dan aktif serta memiliki kepercayaan diri juga. Sifat bertanggung jawab pun juga dimilikinya sehingga ketika diberikan tugas khusus, orang tersebut mampu menjalankannya dengan baik.

b. Memberikan gairah untuk lebih giat.

Bekerja dengan gairah tinggi menghasilkan dorongan untuk lebih giat dalam bekerja dan melakukan rutinitas sehari-hari. Namun untuk mendapatkan gairah tersebut, tentu saja tidak didapatkan dengan mudah. Di dalam dirinya harus ada etos kerja yang baik. Tanpa adanya nilai etos kerja yang optimal, maka sulit untuk mendapatkan gairah bekerja agar lebih giat

c. Mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik.

Dunia kerja memang selalu diisi dengan perubahan. Ketika Anda menduduki suatu jabatan, maka jangan aneh jika tiba-tiba dipindahkan ke divisi lain. Bahkan bisa naik jabatan, namun dengan tanggung jawab lebih besar. Hal itu bukan sesuatu yang tak lazim. Perubahan ini biasanya didasari oleh persaingan bisnis juga.

Memberikan respon yang baik atas perubahan bisa dengan memiliki etos kerja. Etos kerja sangat menentukan bagaimana

seseorang mampu mempertahankan eksistensi dirinya dengan bekerja lebih baik. Sebaiknya jangan pandang perubahan ini sebagai hal yang menyulitkan. Dengan adanya perubahan, maka Anda dapat memperbanyak pengalaman dan memanfaatkan kesempatan untuk semakin berkembang.

3. Prinsip etos kerja

Berikut ini prinsip etos kerja yaitu:

a. Kerja itu adalah ibadah.

Banyak sekali ulama-ulama besar yang memberi penjelasan bahwa ibadah tidak sekadar solat 5 waktu dan sebagainya. Mencukupi kebutuhan keluarga dengan bekerja merupakan ibadah utama bagi seorang lelaki

b. Kerja itu adalah amanah.

Bekerja dengan tanggung jawab dan kejujuran merupakan amanah dari Tuhan yang diberikan kepada manusia. Seorang parlemen DPR yang amanah dalam bekerja akan selalu berakhir baik melalui takdirNya.

c. Kerja itu seni.

Semua pekerjaan merupakan peluang untuk kita menuangkan kreativitas sebanyak mungkin. Semakin banyak kreativitas yang bisa kita berikan pada perusahaan, membuat umur sumber rezeki semakin panjang.

d. Kerja adalah pelayanan.

Pekerjaan apapun itu sesungguhnya memiliki latar belakang berupa pelayanan. Pelayanan terhadap konsumen, atasan, hingga masyarakat luas

e. Kerja adalah rahmat

Bekerja dengan ketulusan dan selalu bersyukur membuat kita lebih dekat pada Sang Pencipta. Apapun pekerjaan yang dilakukan harus selalu disyukuri karena banyak orang di luar sana yang menginginkan pekerjaanmu.

4. Faktor yang mempengaruhi etos kerja

Berikut ini Faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu:

a) Agama

Pada dasarnya adalah merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap, dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi dengan rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

b) Budaya

Sikap mental, disiplin, dan semangat kerja juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh system orientasi nilai

budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bias sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja masyarakat dipengaruhi oleh ada tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggungjawab kepada masa depan bangsa dan Negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan, dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

d) Kondisi Lingkungan Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan mengundang pendatang untuk mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang

mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja masyarakat dipengaruhi oleh ada tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g) Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan atau sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dapat dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

5. Ciri-ciri etos kerja

Berikut ini Ciri-ciri etos kerja yaitu:

a. Ketaatan

Prinsip etos kerja tidak terlepas dari ketaatan atau kedisiplinan. Dalam hal ini, disiplin bukan cuma soal tepat waktu,

tapi juga mencakup komitmen seseorang untuk menyelesaikan hal-hal yang telah direncanakan. Ketaatan inilah yang dapat membantumu untuk konsisten memberikan yang terbaik demi mencapai tujuan.

b. Menghargai waktu waktu.

Umumnya, orang-orang dengan etos kerja baik begitu menghargai waktu. Mereka tidak akan melakukan hal-hal yang dianggap kurang penting, apalagi jika hal tersebut tidak membantu mereka untuk mencapai tujuan etos kerja.

c. Sikap proaktif.

Proaktif juga termasuk salah satu ciri ciri etos kerja. Saat seseorang memiliki etos kerja yang baik, mereka tidak segan menyampaikan ide atau masukan demi kesuksesan proyek. Karena dengan memiliki sikap proaktif ini, tak jarang mereka pun ditunjuk untuk menjadi *team lead*.

d. Perhatian terhadap detail.

Orang yang Pernah bertanya-tanya kenapa orang dengan etos kerja tinggi begitu teliti dalam mengerjakan sesuatu? Ini karena mereka selalu perhatian terhadap detail, yang juga termasuk salah satu ciri ciri etos kerja. Mereka paham bahwa hal kecil sekalipun bisa memengaruhi hasil kerja.

e. Memiliki kejujuran dan tanggung jawab.

Orang yang etos kerjanya baik pasti jujur dan bertanggung jawab. Dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka hanya melakukan usaha yang positif dan tidak melanggar aturan. Hal ini juga menjadi bentuk tanggung jawab mereka dalam dalam bekerja. Di sisi lain, adanya tanggung jawab membuat mereka selalu memprioritaskan pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka.

f. Memiliki komitmen yang tinggi.

Orang yang memiliki Komitmen yang tinggi juga menjadi salah satu karakteristik atau kategori etos kerja. Dengan komitmen yang tinggi, seseorang tidak akan ragu memberikan 100% performanya. Mereka akan selalu memberikan yang terbaik; bukan hanya demi kepentingan kerja, tapi juga untuk kebanggaan dan kepuasan diri sendiri.

g. Memperhatikan keamanan dan keselamatan kerja.

Demi mendapatkan hasil kerja yang maksimal, orang-orang dengan etos kerja tinggi biasanya akan taat pada prosedur dan peraturan yang berlaku. Hal ini juga membantu mereka untuk menjaga keamanan dan keselamatan kerja.

h. Responsip terhadap saran dan masukan.

Punya etos kerja bukan berarti seorang karyawan tidak akan melakukan kesalahan. Sebaliknya, mereka justru paham bahwa kesalahan merupakan bagian dari kesuksesan kerja. Karena itu,

mereka pun terbuka dan responsif terhadap saran dan masukan dari orang lain. Prinsip etos kerja seperti ini akan membantu mereka untuk terus tumbuh tanpa menjadi egois.

6. Karakteristik Orang yang Memiliki Etos Kerja

Ciri-ciri etos kerja berikut ini:

1. Disiplin

Disiplin adalah hal yang tak terlepas dari sebuah keberhasilan. Disiplin dalam hal ini bukan hanya terbatas pada ketepatan waktu atau sebagainya. Melainkan bagaimana seseorang mampu berkomitmen pada hal-hal yang sudah direncanakan. Orang yang memiliki etos kerja, akan tetap fokus pada tujuan jangka panjang mereka dan tidak akan teralihkan oleh kepuasan yang bersifat sementara.

2. Menghargai waktu

Sejalan dengan disiplin, orang-orang yang memiliki etos kerja sangat menghargai waktu. Mereka biasanya enggan untuk melakukan kegiatan yang kurang penting. Mungkin istilah “waktu adalah uang” termasuk nilai yang mereka pegang.

3. Inisiatif

Ini merupakan poin yang cukup penting. Orang yang memiliki etos kerja tidak akan ragu untuk mengemukakan pendapatnya ketika memiliki sebuah ide. Mereka cenderung merasa kurang puas ketika tidak ikut terlibat dalam sebuah aktivitas seperti team project.

4. Jujur dan Bertanggung jawab

Seperti yang kamu ketahui, rasa tanggung jawab merupakan dasar dari timbulnya kepercayaan. Orang dengan etos kerja yang baik, selalu menepati janji mereka. Mereka akan selalu memprioritaskan pekerjaan yang telah mereka ambil agar dapat menyelesaikannya.

5. Memiliki dedikasi yang tinggi

Tidak hanya sekadar menggugurkan kewajiban untuk bekerja, seseorang dengan etos kerja yang baik akan selalu memberikan 100% kemampuan yang mereka miliki. Mereka jarang terlihat ragu, karena hal tersebut dapat berdampak pada kualitas yang dihasilkan sehingga. Dengan kata lain, pencapaian mereka pun tentu bisa lebih memuaskan.

6. Attention to detail

Seseorang yang memiliki etos kerja tinggi dalam perusahaan biasanya terbiasa untuk menyelesaikan pekerjaan secara detail. Mereka yang memiliki kelebihan ini tentu tidak pernah mengabaikan hal-hal kecil yang dapat mempengaruhi hasil akhir sebuah pekerjaan.

7. Terbuka terhadap saran dan masukan

Terbuka dengan saran dan masukan dari orang lain adalah salah satu cara untuk menunjukkan bahwa kamu merupakan karyawan yang memiliki work ethic tinggi. Dengan begitu, kamu tidak akan merasa egois dan bersedia untuk menerima concern yang membangun.

8. Memperhatikan keamanan dan keselamatan kerja

Karyawan dengan etos kerja tinggi akan selalu memperhatikan keamanan dan keselamatan saat bekerja. Mereka tidak pernah mengabaikan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan untuk mendapatkan hasil yang efektif dan efisien.

Begitu juga dengan pelayanan harus selalu berorientasi kepada kepuasan penggunanya. Untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan penggunanya maka pelayanan yang diberikan kepada masyarakat harus berkualitas.²⁴

C. Penelitian Relevan

Guna mendukung pelaksanaan penelitian dalam proposal ini, peneliti akan merangkum beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu sebagai berikut:

1. Hengky ardiansyah, penelitian ini pada tahun 2021, dengan judul **“Etos Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Melaksanakan Pelayanan Public Di Kecamatan Suka Bumi”**. Berdasarkan hasil penelitian, data lapangan menunjukkan bahwa etos kerja Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan pelayanan publik di Kecamatan Sukabumi Kota Bandar Lampung sudah menunjukkan bahwa aparatur sudah melakukan upaya untuk meningkatkan etos kerjanya namun belum maksimal terhadap kinerja Aparatur Kecamatan Sukabumi

²⁴ Muhammad Abdu, Endang, Shella Ponikasari, Muhammad Amin, Abdul Sahib, *urnal Pendidikan Tematik*, Vol. 2, No. 2, Agustus 2021, 149.

Kota Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan masih ada beberapa indikator yang belum berjalan sesuai dengan keinginan masyarakat, antara lain ketidaknyamanan tempat pelayanan termasuk sarana dan prasarana yang belum lengkap, keterampilan aparatur dalam menggunakan alat bantu dan ketidakramahan Aparatur dalam pelaksanaan pelayanan. Faktor pendukung pelaksanaan pelayanan publik adalah fasilitas alat bantu untuk memudahkan pelaksanaan proses pelayanan. Selain itu, semangat yang diberikan aparatur dari masing-masing satu sama lainnya. Sedangkan faktor penghambatnya adalah jika alat mengalami kerusakan pada saat pelaksanaan proses pelayanan.

2. Santi handa astuti, penelitian ini pada tahun 2018, dengan judul **“Stretegi Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Kantor Camat Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin”**. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa strategi komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai kantor camat tungkal jaya kabupaten musu banyuasin dalam bentuk vertikal secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik.
3. Santi nawanti, penelitian ini pada tahun 2020, dengan judul **“Efektivitas Komunikasi Humas Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto Dalam Penyebarluasan Informasi Pembangunan Daerah”** Hasil penelitian menunjukkan a) Komunikator yang dimiliki humas kabupaten jenepono adalah kemampuan sikap, dan keahlian.

Komunikator memiliki kredibilitas yang bisa menimbulkan kepercayaan kepada komunikan. Pada komponen konteks dalam penyampaian informasi daerah dapat dikatakan berjalan dengan baik yang berarti bahwa masyarakat merasa bahwa dalam mensosialisasikan informasi memberikan penjelasan dan kemudahan kepada masyarakat. b) Pesan terdiri dari beberapa komponen yaitu Pada komponen content ini dapat dikatakan baik karena dalam penyebaran informasi komunikator memberikan informasi yang akurat. komponen clarity dapat dikatakan dengan baik karena dalam menyampaikan informasi kepada masyarakat menggunakan bahasa atau kata-kata yang mudah dipahami. Pada komponen Continuity and consistency komponen ini sudah baik komunikator dalam menyampaikan informasi memiliki informasi yang konsisten dan di sebarluaskan secara terus menerus. pada komponen channel komunikator memiliki keterampilan yang baik memberikan informasi kemasyarakat c) Audiens bisa dikatakan dengan baik karena masyarakat puas dengan komunikator yang memberikan informasi sangat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masyarakat. Faktor pendukung sarana prasarana, kerjasama dengan berbagai media, komunikasi yang memadai sedangkan Faktor penghambat adalah, kurangnya belanja media.

4. Arifah annisa syam, penelitian ini pada tahun 2015, dengan judul **“Human Relations Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di**

Instansi Pemerintahan (Studi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Human Relations dalam meningkatkan kinerja pegawai berpacu pada beberapa poin, yaitu pertama komunikasi yang baik, kedua lingkungan kerja yang nyaman, dan ketiga dengan adanya reward dari pimpinan. Sehingga, ada kendala yang dihadapi Human Relations dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu, pertama perbedaan persepsi yang berbeda dalam menerima pesan dan kedua ketidak mampuan bawahan memulai komunikasi dengan pimpinan. Implikasi dari penelitian ini adalah pertama dalam Human Relations, sebaiknya para pimpinan/atasan lebih menampakkan sikap penghargaan kepada bawahannya, kedua sikap saling menghargai harus dipertahankan kepada seluruh pegawai kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar.

5. Ikhdiahni, penelitian ini pada tahun 2011, dengan judul “**Analisis Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara**”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) penerapan etos kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara berada pada kategori yang baik, dimana menurut penilaian pegawai sendiri pada Dinas Pekerjaan Umum bahwa etos kerjanya baik dengan skor rata-rata yaitu 3,02 . Namun faktor motivator (faktor yang ada dalam diri) memiliki skor rata-rata yaitu 3,16 yang lebih tinggi dibandingkan dengan faktor

yang ini (faktor yang ada pada lingkungan kerja) yaitu dengan skor 2,88. Adapun penilaian masyarakat terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum juga baik dengan skor rata-rata yaitu 2,60. Sehingga dengan demikian terdapat perbedaan penilaian etos kerja antara pegawai dan masyarakat sebagai pengguna jasa sebesar 0,42,

(2) Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ditemukan bahwa faktor etos kerja yang paling dominan memotivasi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara adalah faktor motivator (faktor yang ada dalam diri) yaitu kepuasan diri pegawai dalam melayani masyarakat dengan skor rata-rata 3,77 dan berada dalam kategori sangat baik.

Berikut penulis akan menyimpulkan hasil penelitian relevan diatas dengan judul Etos Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Melaksanakan Pelayanan Public Di Kecamatan Suka Bumi, Stretegi Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Kantor Camat Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin, Efektivitas Komunikasi Humas Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto Dalam Penyebarluasan Informasi Pembangunan Daerah. Human Relations Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintahan (Studi Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar), Analisis Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara. Yang mana kesimpulannya adalah dalam meningkatkan etos kerja pegawai negeri sipil itu harus

menerapkan komunikasi yang baik sehingga dapat meningkatkan etos kerja para pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan serta mendeskripsikan Analisis Komunikasi Humas Dalam Meningkatkan Etos Kerja PNS Di BKPSDM RL Bagian Kepangkatan/Kepegawaian Oleh karena itu adapun pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif.

Menurut Sugiyono metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah. Sugiyono juga menjelaskan bahwa, penelitian kualitatif itu:

1. Dilakukan pada kondisi yang alamiah, langsung kesumber data dan peneliti adalah instrumen kunci.
2. Penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif. data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka.
3. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada proses dari pada produk atau *outcome*.
4. Penelitian kualitatif melakukan analisis data secara induktif. Penelitian kualitatif lebih menekankan makna (data dibalik yang teramati).²⁵

²⁵ Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, bandung: Alfabeta, 2017, h. 13.

Moleong mendefinisikan pendekatan kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami suatu fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian baik itu dari segi perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain sebagainya secara *holistic* dan menggambarannya dengan cara mendeskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa secara teratur. Penelitian ini merupakan hal yang dapat dilakukan dalam ilmu pembelajaran, dimana penelitian dilaksanakan dengan orisinil.

Mengenai penelitian kualitatif deskriptif, Sukmadinata menyebutkan Penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif akan memberikan penelitian selanjutnya. relevan dengan pendapat ini, siddiq dan choiri menyebutkan bahwa penelitian kualitatif memiliki sifat deskripsi atau menggambarkan tentang situasi yang kompleks, dan arah ba deskriptif, data yang diperoleh dalam penelitian berupa kata-kata atau gambaran. jadi penelitian kualitatif deskriptif diupayakan mengumpulkan data deskriptif yang banyak kemudian dituangkan dalam bentuk laporan dan uraian.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan, dibadan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia BKPSDM rejang lebong Bengkulu. Penelitian ini akan dilakukan secara intensif setelah terbitnya Surat Izin Penelitian dari Dinas PTSP Kabupaten Rejang Lebong.

C. Jenis dan sumber data

Data dalam suatu penelitian menjadi salah satu komponen terpenting, data akan menjadi bahan baku informasi untuk memberikan gambaran spesifik mengenai objek penelitian. data adalah sekumpulan fakta yang disatukan oleh seorang peneliti guna memecahkan suatu permasalahan atau menjawab pertanyaan penelitian. dalam penelitian ini, terdapat dua macam sumber data, akan peneliti jabarkan sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga dengan data asli atau baru dan memiliki sifat *up to date*. Pada umumnya data primer didapatkan peneliti melalui beberapa teknik misalnya observasi, wawancara, diskusi, atau penyebaran kuesioner. Pada penelitian yang akan dilakukan ini, penulis akan memperoleh data primer melalui kegiatan wawancara dengan Kepala badan bagian kepegangatan, staf Kepala badan bagian kepegangatan, dibadan kepegawain dan pengembangan sumber daya manusia BKPSDM

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada sebelumnya. Dalam penelitian ini penulis akan mencari data sekunder seperti foto-foto kegiatan pegawai, atau berbagai dokumen data kenaikan pangkat yang

dapat penulis peroleh dari berbagai sumber seperti dari data pegawai, data arsip kenaikan pangkat, ataupun dari akun media sosial yang dimiliki dibadan kepegawain dan pengembangan sumber daya manusia BKPSDM.

D. Teknik pengumpulan data

Sebagaimana disebutkan oleh Sugiyono bahwa dalam penelitian kualitatif instrumen atau alat di dalam penelitian adalah peneliti itu sendiri.²⁶ oleh karena itu peneliti kualitatif harus memiliki kesiapan untuk melaksanakan penelitian secara langsung terjun ke lapangan untuk mengumpulkan data.

Untuk mengumpulkan data yang valid dan objektif, di dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

1. Observasi

Metode observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatan melalui hasil kerja panca indra mata serta dibantu oleh panca indra yang lain. metode observasi juga dapat diartikan metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraaan. Penggunaan metode observasi ini dimaksudkan agar peneliti dapat merasakan kondisi real pada saat penelitian dan dapat langsung

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. hal. 222.

melakukan pencatatan terhadap semua fenomena dari obyek yang diteliti tanpa ada pertolongan alat lain untuk kepentingan tersebut.²⁷

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik observasi untuk menganalisis komunikasi humas dalam meningkatkan etos kerja pegawai negeri sipil di BKPSDM bagian kepegangatan Rejang Lebong. observasi peneliti lakukan secara langsung di lingkungan kantor BKPSDM Rejang Lebong.

2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab diantara dua orang atau lebih secara langsung atau percakapan dengan tujuan dan maksud-maksud tertentu. dalam kegiatan wawancara percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (yang mengajukan pertanyaan) dan pihak yang diwawancara (yang memberikan jawaban).

Dalam kegiatan penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan kepala bagian kepegangatan, staf bagian kepegangatan, dan masyarakat. dimana peneliti sebagai pewawancara dan kepala bagian kepegangatan, staf dan masyarakat sebagai *interviewee* (yang menjawab) mengenai komunikasi humas dalam meningkatkan etos kerja pegawai negeri sipil di BKPSDM bagian kepegangatan Rejang Lebong.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang yang tertulis. metode dokumentasi adalah teknik pengumpulan

²⁷ Burhan Bugin, *Metode Kualitatif*, Jakarta: Kencana, 2014. Hal. 118.

data dengan cara mencatat atau mengambil dokumen-dokumen yang sudah ada sebelumnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik dokumentasi untuk mencari foto-foto atau dokumen yang dapat menguatkan data-data lainnya. misalnya dokumen-dokumen arsip atau dokumen-dokumen lainnya yang dapat menjadi data tambahan bagi peneliti.

E. Teknik Analisis data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis data menurut miles dan huberman dalam sugiyono, yang mengemukakan dalam penelitian kualitatif analisis data akan dilakukan secara interaktif dan dilakukan secara terus menerus hingga tuntas. aktivitas analisis data itu meliputi data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification.

1. Data Reduction (reduksi data) adalah kegiatan memilih dan merangkum hal-hal pokok serta memfokuskan pada hal-hal yang penting dan berhubungan dengan tema penelitian. Pada umumnya data yang diperoleh dari lapangan cukup beragam dan banyak sehingga data harus direduksi untuk mempermudah proses selanjutnya yaitu penyajian data.
2. Data Display (Penyajian data), setelah data dipilih dan dirangkum, maka langkah selanjutnya adalah data akan didisplay. Mendisplay data adalah cara untuk memaparkan data secara rinci dan sistematis dengan memasukkan data kedalam format yang telah disiapkan. Akan

tetapi data yang disajikan disini adalah data yang masih bersifat sementara untuk memudahkan penulis dalam memeriksa keabsahan datanya. Setelah data dicek keabsahannya dan kebenarannya telah sesuai maka langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan.

3. Conclusion (penarikan kesimpulan), adalah langkah terakhir dalam analisis data, apabila data-data telah teruji kebenarannya melalui teknik uji keabsahan data, maka penulis dapat melakukan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*).

f. Uji Keabsahan Data

Adapun teknik uji keabsahan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik triangulasi. Moleong menyebutkan bahwa triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan beberapa sumber (triangulasi sumber), beberapa cara (triangulasi teknik), atau di lain waktu (triangulasi waktu).²⁸

Peneliti akan menggunakan tiga teknik di atas dengan penjabaran sebagai berikut:

1. Triangulasi sumber Peneliti akan menguji kreadibilitas data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Peneliti akan melakukan tekknik wawancara atau observasi ke beberapa sumber sehingga akan menguji keabsahan data yang telah diperoleh.
2. Triangulasi teknik Peneliti akan menguji kreadibilitas data dengan cara mengecek data ke sumber yang sama namun dengan teknik yang

²⁸ Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 330

berbeda. Misalnya peneliti melakukan teknik wawancara dan observasi ke kepala bidang kepangkatan, apabila menghasilkan data yang berbeda maka peneliti akan melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data untuk memastikan data mana yang lebih akurat.

3. Triangulasi waktu Melalui teknik triangulasi waktu, peneliti akan mengupayakan untuk melaksanakan wawancara pada pagi hari, dimana narasumber masih segar, sehingga akan memberikan data yang lebih valid. Sehingga dapat dilakukan pengecekan keabsahan data di lain waktu dengan teknik yang sama atau berbeda.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji keabsahan data dengan triangulasi sumber dan Teknik. Maka dari itu dalam proses penelitian dilakukan pengujian keabsahan data dengan melakukan analisis data pada beberapa sumber atau banyak sumber serta menguji dengan beberapa teknik.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong terletak pada Jl. Sukowati No. 52 Kecamatan Curup Tengah Kab. Rejang Lebong Provinsi Bengkulu. Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber daya manusia memiliki 3 Bidang dan 1 sekretariat, kepegangatan, dan kesejahteraan pegawai, Bidang Pembinaan dan, Bidang Pengembangan sumber daya manusia. Gedung Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Rejang Lebong bergabung dengan sekretariat daerah perbatasan dengan. :

- a) Sebelah timur berbatasan dengan DPRD.
- b) Sebelah barat berbatasan dengan SATPOL PP.
- c) Sebelah selatan berhadapan dengan Diknas Pendidikan dan Kebudayaan.
- d) Sebelah utara berada di depan Diskominfo.

2. Sejarah Singkat BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong

Sebelum menjadi Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Rejang Lebong, dahulu terkenal dengan nama Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Rejang lebong

yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Rejang Lebong Nomor 6 Tahun 2003 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis daerah Kab.Rejang Lebong (Pasal 22 sd 25) dalam Bab VII pasal 22.

Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Rejang Lebong mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) daerah sesuai dengan ruang lingkup tugasnya. Dalam melaksanakan tugas badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Rejang Lebong menyelenggarakan fungsi:

- a. Persiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah dibidang Kepegawaian sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan Pemerintah.
- b. Perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah.
- c. Penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah.
- d. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan.
- e. Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- f. Penyiapan dan penepatan pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- g. Penyiapan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- h. Penyelenggaraan administrasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Daerah.

- i. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah.
 - j. Penyampaian informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara (BKN).
 - k. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.
3. Visi dan Misi BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong

Dalam upaya mewujudkan misi kepala daerah terpilih, maka visi Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Rejang Lebong dirumuskan yaitu: “Terwujudnya Kepemerintahan Yang Baik (*Good Governance*) Melalui Aparatur Sipil Negara Yang Akuntabel Dan Profesional”

Rumusan visi tersebut di atas, memberikan arahan tentang tujuan yang ingin diwujudkan dalam lima tahun kedepan yaitu:

- 1) Kepemerintahan yang baik (*Good governance*), berarti sikap dimana kekuasaan dilakukan oleh masyarakat yang diatur dalam berbagai tingkat pemerintahan negara yang berkaitan dengan sumber-sumber sosial-budaya, politik dan ekonomi, dalam prakteknya mesti disertai bersih dan berwibawa, yang merubakan model pemerintahan yang efektif,efisien jujur,transparan dan bertanggung jawab, sehingga bersatu dalam istilah *good and clean governance*.
- 2) Akuntabel,berarti bahwa semua proses-proses kepegawaian, mulai dari prekrutan,pengembangan karier,pemberian gaji dan tunjangan pemberian penghargaan dan hukum, permindahan,

hingga pensiun harus dapat di pertanggung jawabkan kepada masyarakat dan jauh dari kata-kata KKN.

- 3) Profesional, berarti kompeten memiliki pengetahuan dan keahlian, menjunjung tinggi etika profesi, memiliki dedikasi, komitmen, dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas dan jabatan, berperilaku disiplin dan memiliki integritas.

Dalam mencapai visi organisasi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab.Rejang Lebong jadi dirumuskan misi organisasi sebagai tugas utama yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Misi Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab.Rejang Lebong dirumuskan berdasarkan pada visi, tugas pokok dan fungsi badan serta misi yang kelima dari pemerintahan Kab. Rejang Lebong, yaitu: "Mewujudkan Sistem Pemerintahan yang Bersih dan Akuntabel".

Adapun Misi Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya manusia Kab. Rejang Lebong, yaitu:

- 1) Meningkatkan kualitas sumber daya.
- 2) Mewujudkan penataan pegawai negeri sipil dalam jabatan sesuai kompetensinya.
- 3) Meningkatkan pelayanan prima administrasi kepegawaian dalam rangka mewujudkan pelayanan administrasi yang tepat didukung oleh penyajian data dan informasi kepegawaian yang akurat.

- 4) Meningkatkan Pembinaan Aparat dalam rangka mendorong peningkatan disiplin dan kesejateraan PNS.

Selain visi dan misi BKPSDM Rejang Lebong sendiri memiliki tugas dan fungsi, adapun tugas dan fungsi BKPSDM kabupaten rejang lebong yaitu:

- a. Tugas Pokok BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong

Adapun tugas pokok BKPSDM rejang lebong ialah membantu bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembentukan yang diberikan kepala daerah.

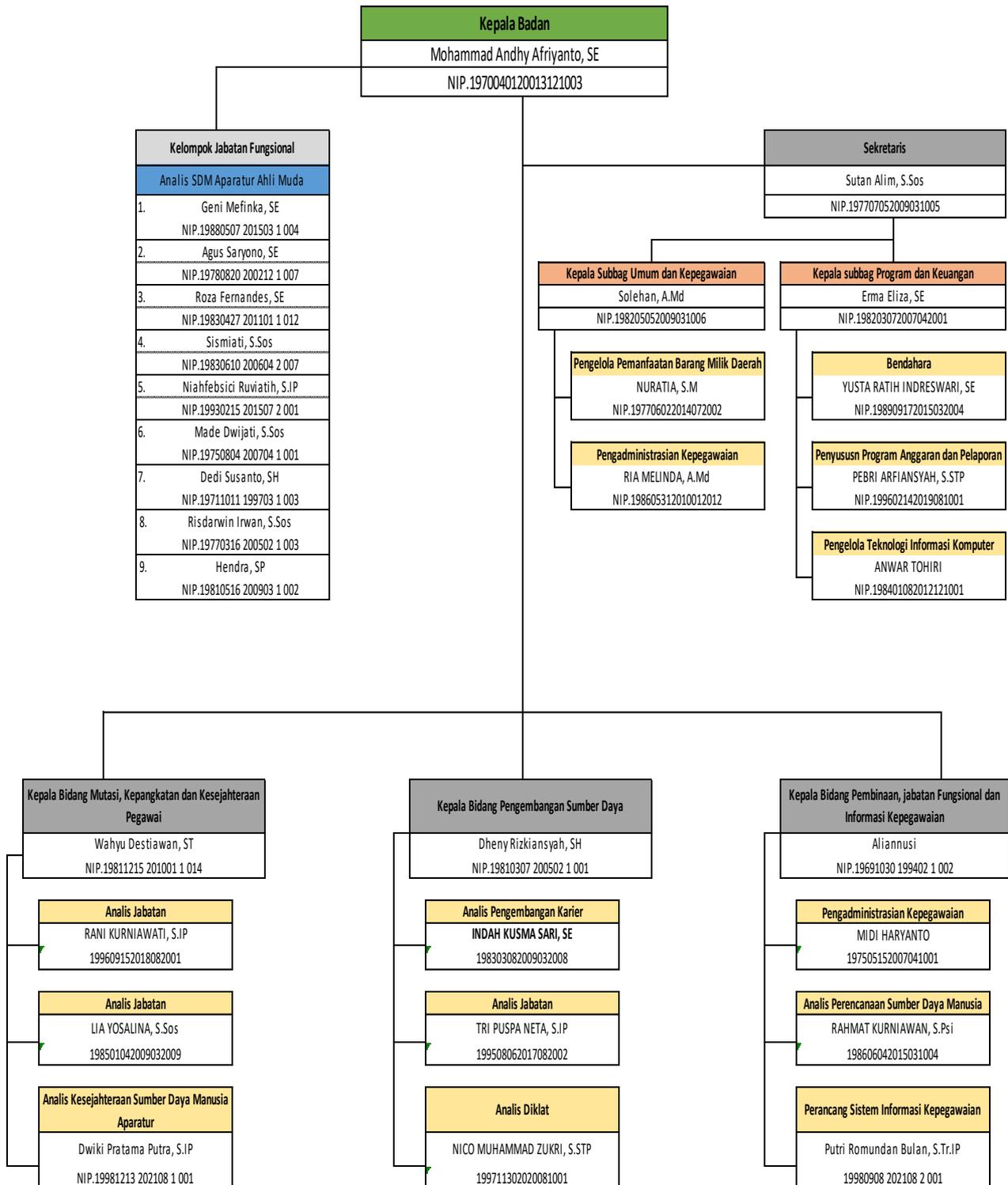
- b. Fungsi BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong

1. Menyusun kebijakan teknis sesuai dengan ruang lingkupnya.
2. Pelaksanaan tugas dukungsn teknis sesuai dengan lingkup tugasnya.
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya..
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjangn urusan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya.
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

4. Tujuan

Adapun tujuan dari BKPSDM rejang lebong adalah memberikan layanan kepegawaian kepada seluruh ASN secara optimal atau terwujudnya ASN yang professional. Dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan manajemen ASN berdasarkan system merit.

5. Struktur Organisasi BKPSDM Kab. Rejang Lebong



3. Temuan Penelitian

Hasil temuan pada penelitian ini akan diuraikan (dianalisis) menurut pertanyaan – pertanyaan penelitian yang telah diajukan pada BAB pendahuluan berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti selama penelitian dilapangan. oleh karena itu, untuk memecahkan masalah diatas peneliti melakukan analisa tentang Komunikasi humas terhadap PNS untuk meningkatkan etos kerja di BKPSDM RL. Dengan harapan dapat ditemukan masalah atau kekurangan dalam berkomunikasi untuk meningkatkan etos kerja pegawai negeri sipil.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada bagian ini penulis akan membahas mengenai permasalahan yang telah diuraikan pada rumusan masalah penelitian ini, yakni Bagaimana komunikasi humas terhadap PNS untuk meningkatkan etos kerja di BKPSDM RL, serta Apa saja faktor penghambat dan faktor pendukung terhadap peningkatan etos kerja PNS di BKPSDM RL. Kedua rumusan masalah tersebut akan dibahas secara rinci dan mendalam.

a. Komunikasi humas terhadap PNS untuk meningkatkan etos kerja di BKPSDM RL.

Secara garis besar, komunikasi dapat dibedakan antara komunikasi verbal maupun non-verbal yang masing-masing mempunyai peran aktif dalam meningkatkan aktivitas suatu hubungan. Tetapi komunikasi non-verbal disini berfungsi untuk menggantikan pesan lisan.

Komunikasi merupakan suatu proses adanya keinginan masing-masing individu untuk memperoleh hasil yang nyata dan dapat memberikan manfaat untuk kehidupan yang berkelanjutan. Al-Qur'an menyebutkan komunikasi sebagai salah satu fitrah manusia, sebagaimana terdapat dalam Surat Ar-Rahman (Q.S.Ar-Rahman : 1-4) yang disebutkan sebagai berikut :

الرَّحْمَنُ ۝ عَلَّمَ الْقُرْآنَ ۝ خَلَقَ الْإِنْسَانَ ۝

عَلَّمَهُ الْبَيَانَ ۝

Artinya: (tuhan) yang Maha pemurah, yang telah mengajarkan Al Quran. Dia menciptakan manusia. mengajarnya pandai berbicara. (Ar-Rahman:1-4).²⁹

Dalam hal ini baik komunikasi verbal maupun non-verbal berpengaruh besar dalam menyampaikan maksud kita kepada orang lain. Bahasa/tutur kata, kesopanan, gesture tubuh, dan kontak mata semua mempengaruhi bagaimana orang lain mempersepsikan diri kita, sehingga dalam menjalin suatu hubungan haruslah memperhatikan tidak hanya verbal tetapi juga non-verbal.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan ketua bagian kepankatan BKPSDM rejang lebong. Bahwa bapak agus saryono, SE menyatakan bahwa komunikasi humas terhadap PNS untuk

²⁹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an al-karim dan terjemahannya, (Semarang: Toha Putra, 1996), Hal. 424

meningkatkan etos kerja di BKPSDM RL itu harus menggunakan alat media, seperti media cetak dan media elektronik. dan salah satu pendukung untuk meningkatkan etos kerja pegawai PNS itu adalah memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada masyarakat guna memberikan kepuasan kepada masyarakat yang berurusan. Adapun tugas bapak agus saryono SE sebagai ketua bagian kepegangatan yaitu untuk mengkoordinasi pelaksanaan kepegangatan, bapak agus juga mempunyai staf berjumlah 3 orang yaitu: Rani Kurniawan, Habib Sabillah Akbar, Dan tria Patrisya.³⁰

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan staf bagian kepegangatan Pegawai negeri sipil juga menggunakan aplikasi informasi seperti whatsapp, instagram dll. sebagai Media komunikasi antara masyarakat dan pegawai negeri sipil, serta menjalin komunikasi dan pemahaman yang baik antar kedua pihak.³¹

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan dengan masyarakat ibu herlina, dan ustad eki adedo mengatakan bahwa komunikasi / pelayanan antara PNS dan masyarakat itu sudah baik, adapun alat komunikasi untuk mendapatkan informasi yaitu media sosial seperti whatsapp, telegram, instagram, facebook dan untuk

³⁰ Wawancara Dengan Bapak Agus Saryono, Selaku Kepala Bagian Kepegangatan, BKPSDM RL, Senin 30 Oktober 2023.

³¹ Wawancara Dengan Tria Patrisya, Habib Sabillah Akbar, Rani Kurniawati, Selaku Staf Bagian Kepegangatan, BKPSDM RL, Rabu 22 November 2023.

meningkatkan etos kerja PNS itu adalah meningkatkan kedisiplinan PNS.³²

Berdasarkan hasil observasi penulis dilaksanakan mengenai analisis komunikasi humas dalam meningkatkan etos kerja PNS di BKPSDM bagian kepegangatan rejang lebong. dengan hasil observasi ditemukan cara komunikasi antara masyarakat dan PNS melalui media komunikasi seperti watshapp, telegram, instagram, dan facebook. dimana pada setiap bulannya terdapat informasi-informasi penting mengenai kenaikan pangkat.

b. faktor penghambat dalam meningkatkan etos kerja PNS di BKPSDM RL.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan staf bagian kepegangatan BKPSDM rejang lebong. Bahwa bapak habib, menyatakan bahwa faktor penghambat terhadap peningkatan etos kerja PNS di BKPSDM RL itu adalah ketika file yang ingin diupload file terlalu besar, sehingga sering terjadi mentence. Ibu tria dan ibu rani juga mengatakan bahwa lingkungan kerja, jaringan, dan aplikasi yang sering eror, serta dokumen / berkas kenaikan pangkat yang diserahkan ke pegawai negeri sipil itu masih banyak yang kurang / belum lengkap.

³² Wawancara Dengan Ibu Herlina, Dan Ustad Eki Adedo Selaku Masyarakat Yang Sudah PNS, Rabu 29 November 2023.

c. Faktor pendukung dalam meningkatkan etos kerja PNS di BKPSDM RL.

Adapun faktor pendukung terhadap peningkatan etos kerja PNS di BKPSDM RL. Adalah kualitas pendidikan, sumber daya manusia, sarana dan prasarana lengkap seperti komputer, alat tulis, alat scanner dll.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan masyarakat ibu herlina, dan ustad eki adedo mengatakan bahwa faktor penghambat terhadap peningkatan etos kerja PNS itu seperti sinyal gangguan, berkas kenaikan pangkat yang akan di input kurang lengkap dll.

Terbentuknya etos kerja dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya yaitu:

a) Agama

Pada dasarnya adalah merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap, dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi dengan rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

a) Budaya

Sikap mental, disiplin, dan semangat kerja juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh system orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bias sama sekali tidak memiliki etos kerja.

b) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja masyarakat dipengaruhi oleh ada tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggungjawab kepada masa depan bangsa dan Negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan, dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

c) Kondisi Lingkungan Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan

bahkan mengundang pendatang untuk mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

d) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

e) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja masyarakat dipengaruhi oleh ada tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

f) Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan atau sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dapat dipengaruhi

oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

Adapun data PNS yang naik pangkat ditahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Data Kenaikan Pangkat Priode April 2023³³

No	Golongan	ACC	TMS	Jumlah	Keterangan
1	2	3	4	5	6
1.	III//d Kebawah	324	3	327	<ol style="list-style-type: none"> 1. 1 berkas pendidikan YBS MA/ sederajat SMA, YBS yang baru dilantik dalam jabatan pengawas tmt 27-03-2019 hal ini tidak sesuai dengan pp 11 tahun 2017 manajemen pns. 2. 1 berkas belum 4 tahun dalam pangkat saat ini (III/a) atau belum satu tahun dalam jabatan saat ini.
2.	IV/a dan IV/b	72	3	75	<ol style="list-style-type: none"> 1. 1 berkas berdasarkan informasi dari pengelola kepegawaian BKPSDM rejang lebong YBS dilantik ke dalam jabatan sekretaris camat pada kantor kecamatan selupu rejang (ES IIIB) DAN YBS belum 4 tahun dalam pangkat IIID. 2. 1 berkas diperbaiki jabatan YBS. 3. 1 berkas YBS dilantik kedalam jabatan kepala bidang pencegahan dan kesiapsiagaan pada BPBD (ES IIIB), dan YBS belum 4 tahun dalam pangkat IIID.
3.	IV/c keatas	0	0	0	-
Jumlah					396

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa PNS yang naik pangkat di pemerintah kabupaten rejang lebong cukup banyak yakni 396 orang. Dimana dapat dilihat 327 orang dari golongan III/d kebawah dan 75 orang golongan IVA dan IVb.

³³ Diperoleh tanggal 10 november 2024 dari data arsip

Adapun PNS yang naik pangkat priode oktober 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Data Kenaikan Pangkat Priode Oktober 2023³⁴

No	Golongan	ACC	TM	Jumlah	Keterangan
1	2	3	4	5	6
1.	(III/d kebawah	181	28	209	<ol style="list-style-type: none"> 1. 1 berkas harus dilantik fungsional tertentu. 2. 1 berkas belum 3 tahun dalam jabatan pengawas atau JFT setarakan. 3. 2 berkas melampaui jabatan atasan langsung. 4. 1 berkas pendidikan tidak memenuhi syarat untuk jabatan. 5. 23 berkas belum memiliki ukom muda untuk jabatan guru.
2.	(IV/a) dan (IV/b)	59	62	121	<ol style="list-style-type: none"> 1. 1 berkas belm 3 tahun dalam jabatan pengawas atau jft disetarakan. 2. 61 berks belum memiliki ukom madya jabatan guru .
3.	(IV/c) Keatas	7	0	7	
Total Jumlah Yang Di ACC					247

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa PNS yang naik pangkat pada priode oktober di lingkungan pemerintah kabupaten rejang lebong sebanyak 247 orang. Setiap orang yang mengusulkan pangkat juga ada yang tidak memenuhi syarat di mana dapat dilihat pada tabel diatas. Bahwa masih ada yang TMS dimana pada priode april ada 6 orang tidak memenuhi syarat (TMS) dan pada priode oktober ada 90 orang tidak memenuhi syarat (TMS). berdasarkan data diatas membuktikan bahwa masih ada permasalahan –permasaahan yang berada di kepangkatan yang menyebabkan masih adanya ASN yang tidak memenuhi syarat.

³⁴ Diperoleh tanggal 10 november 2024 dari data arsip

Tabel 4.3 Data Pegawai Negeri Sipil Di BKPSDM Rejang Lebong ³⁵

NO	NAMA	PANGKAT / GOL	JABATAN
1.	Mohammad Andhy Afriyanto, SE NIP 19700401 200312 1 003	Pembina Tingkat 1 , IV/b	Kepala Badan
2.	Aliannusi NIP 19691030 199402 1 002	Penata Tk.I, III/d	Kepala Bidang Pembinaan, Jabatan Fungsional Dan Informasi Kepegawaian
3.	Dedi Susanto, SH NIP 19711011 199703 1 003	Penata Tk.I , III/d	Kelompok Jabatan Fungsional, Analisis SDM Aparatur Ahli Mudav
4.	Agus Saryono, SE NIP 19780820 200212 1 007	Penata Tk.I, III/d	Kelompok Jabatan Fungsional, Analisis SDM Aparatur Ahli Muda
5.	Risdarwin Irwan, S. Sos. NIP 19770316 200502 1 003	Penata Tk.I, III/d	Kelompok Jabatan Fungsional, Analisis SDM Aparatur Ahli Muda
6.	Dheny Rizkiansyah, SH NIP 19810307 200501 1 001	Penata , III/c	Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia
7.	Wahyu Destiawan, ST NIP 19811215 201001 1 014	Penata , III/c	Kepala Bidang Mutasi, Kepangkatan Dan Kesejahteraan Pegawai
8.	Erma Eliza, SE NIP 19820307 200704 2 001	Penata, III/c	Kepala Subbag Program Dan Keuangan
9.	Sismiati, S.Sos. NIP 19830610 200604 2 007	Penata, III/c	Kelompok Jabatan Fungsional, Analisis SDM Aparatur Ahli Muda
10.	Dewantoro, S.Sos. NIP 198405202015031001	Penata Muda Tk.I, III/b	

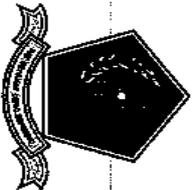
³⁵ Diperoleh tanggal 10 november 2024 dari data arsip

11.	Ujianti, SE NIP 198010162007042001	Penata Muda Tk.I, III/b	
12.	Lia Yosalina, S.Sos. NIP 19850104 200903 2 009	Penata Muda Tk.I, III/b	Analisis Jabatan
13.	Rahmat Kurniawan, S. Psi NIP 19860604 201503 1 004	Penata Muda Tk.I, III/b	Analisis Perencanaansumber Daya Manusia
14.	Geni Mefinka, SE NIP 19880507 201503 1 004	Penata Muda Tk.I, III/b	Kelompok Jabatan Fungsional, Analisis SDM Aparatur Ahli Muda
15.	Y. Ratih Indreswari, SE NIP 19890917 201503 2 004	Penata Muda Tk.I, III/b	Bendahara
16.	Niahfebsici Ruviatih, S.IP NIP 19930215 201507 2 001	Penata Muda Tk.I, III/b	Kelompok Jabatan Fungsional, Analisis SDM Aparatur Ahli Muda
17.	Solehan, A.Md NIP 19820505 200903 1 006	Penata Muda Tk.I, III/b	Kepala Subbag Umum Dan Kepegawaian
18.	Indah Kusuma Sari, SE NIP 19830308 200903 2 008	Penata Muda Tk.I, III/b	Analisis Pengembangan Karier
19.	Tri Puspa Netta, S.IP	Penata Muda, III/a	Analisis Jabatan
20.	Anwar Tohiri NIP 19840108 201212 1 001	Pengatur Muda Tk.I, II/b	Pengelola Teknologi Informasi Komputer Penyusun Program Anggaran Dan Pelaporan
21.	Midi Haryanto NIP 19750515 200704 1 001	Pengatur Muda Tk.I, II/b	Pengadministrasian Kepegawaian
22.	Roza fernandes, SE NIP 198304272011011012		Kelompok Jabatan Fungsional, Analisis SDM Aparatur Ahli Muda

Standar Operasional Prosedur (SOP)

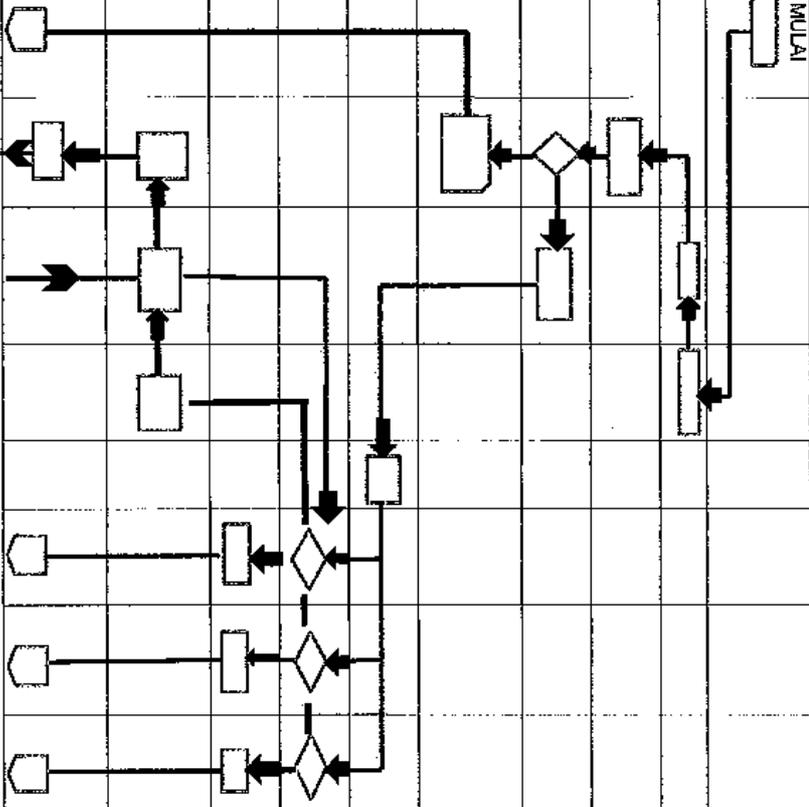
Tabel 4.4 Kenaikan Pangkat PNS DI Lingkungan Pemerintah Kabupaten

Rejang Lebong

 <p>BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN REJANG LEBONG Jl. S. Sukowati No. 52 Curup Kode Pos 39114</p>		Nomor SOP	800/11.4/BKPSDM/BD/1/2023
		Tanggal pembuatan	09 Januari 2023
		Tanggal revisi	
		Tanggal pengesahan	
		Disahkan oleh	Kepala BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong
		Judul SOP	KENAIKAN PANGKAT PNS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG
Dasar Hukum		Kualifikasi Pelaksana	
<ol style="list-style-type: none"> 1. UU Nomor 5 tahun 2014 Tentang ASN 2. Keputusan Kepala BKN No. 2 Tahun 2002 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami Prosedur dan Mekanisme Kenaikan Pangkat 2. Memahami Persyaratan Berkas Kenaikan Pangkat 3. Memahami jenjang pangkat dan golongan PNS sesuai dengan jenjang 4. Memahami ketentuan Jabatan Fungsional Tertentu, Struktural, dan Fungsional 5. Memahami Eselonering dan SOTK 	
Keterangan		Peralatan/Perengkapan	
<ol style="list-style-type: none"> 1. SOP Izin Belajar 2. SOP Sumpah Janji 3. SOP CPNS/PNS 4. SOP SKP 5. SOP Penggunaan Gelar Akademik 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Buku Peraturan Perundang-undangan 2. Surat dan berkas kenaikan pangkat 3. Komputer 4. Alat Tulis Kantor 	
Peringatan		Pencatatan dan Pendataan	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kenaikan Pangkat tidak dapat dibenarkan apabila persyaratan tidak lengkap 2. Berkas akan dikembalikan apabila tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengagenda dan koreksi berkas usul kenaikan pangkat 2. Inputing usul KP yang memenuhi persyaratan 3. Rekapitulasi usul MS, BTL, TMS 4. Mengirimkan usul KP ke BKN 5. Menerbikan SK KP PNS setelah mendapat persetujuan teknis dari BKN 6. Mengembalikan berkas usul KP yang tidak memenuhi persyaratan 	

Kenaikan Pangkat PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong

No	Uraian Prosedur	Pengaganda	Pelaksana	Analisis SDM Aparatur Sub Koordinator Kepegangsaan	Kabid Mutasi	Ka BKD	BKD Provinsi	BKN (Kanteng)	BKN Jakarta	Presiden	Mutu Buku	Waktu	Output	Ket	
1	Menerima, mencatat dan mengagendakan usul KP	MULAI									Persyaratan/ Kelengkapan	Buku agenda Apilikasi computer	30 menit	Laporan	
2	Meneleah usul KP										Disposisi, PerUU	1 hari	Disposi isi		
3	Merekap usul KP										Buku agenda Apilikasi computer	50 berkas /hari	Yatdk		
4	Menverifikasi, menginput usul KP										Apilikasi Komputer	50 berkas /hari	Nota Usulis surat		
5	Memberitahukan dan perbaiki berkas BTS ke SKPD										Tanda terima	1 hari	surat		
6	Mengimkan usul KP ke BKN										Tanda terima	20 hari			
7	Menverifikasi usul KP										Lengkap/BTL				
8	Menetapkan Pertimbangan Teknis BKN										PerUU, Apilikasi	1 hari	surat		
9	Memberitahukan dan mengembalikan berkas BTL ke BKD										Disposisi, PerUU, Komputer	1 hari	Surat		
10	Memberitahukan berkas BTL ke SKPD dan PNS yang bersangkutan.										Komputer	3 hari	Surat		



No	Uraian Prosedur	Pelaksana						Materi Buku		Ket.			
		Pengagenda	Pelaksana	Analisis SDM Aparatur Sub. Koordinator Keperangkatn	Kabid Mutasi	Ka BKD	BKD Provinsi	EKN (Kareg)	EKN Jakarta		Presiden	Persyaratan/ Keleengkapan	Waktu
11	Menghimpun pengembalian berkas KP ke SKPD / Kab-Kota												
12	Membuat keputusan Presiden / Gubernur / Bupati tentang kenaikan pangkat												
13	Petikan Kenaikan Pangkat												
14	Pembagian keputusan kenaikan pangkat ke SKPD/Kab-Kota / PNS yang bersangkutan.												
19	Penyimpangan	SELESAI					SELESAI		SELESAI				

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
MOHAMMAD ANDHYA RIYANTO, SE
NIP. 197006012003121003

B. Pembahasan

Setelah melalui proses penelitian tentang “Analisis Komunikasi Humas Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil DI BKPSDM Bagian Kepangkatan Rejang Lebong. melalui observasi langsung, wawancara dengan nara sumber dan analisa dokumen, tahap selanjutnya adalah pembahasan hasil temuan di lokasi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi humas terhadap PNS untuk meningkatkan etos kerja di BKPSDM RL

Berdasarkan pendapat peneliti tentang Komunikasi humas terhadap PNS untuk meningkatkan etos kerja di BKPSDM RL itu adalah strategi komunikasi humas yang efektif dapat membantu meningkatkan etos kerja dan strategi komunikasi ini juga harus didasarkan pada komunikasi dua arah yang kuat dan pengertian akan kebutuhan serta harapan PNS dalam mencapai tujuan bersama. komunikasi dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di BKPSDM rejang lebong juga berpacu pada komunikasi yang baik. Dengan komunikasi yang baik maka hubungan antar pegawai negeri sipil dengan masyarakat akan berjalan dengan baik dan kinerja pegawainya akan meningkat. selanjutnya, suasana lingkungan kerja, sarana dan prasarana lengkap juga dapat meningkatkan kinerja pegawai di BKPSDM rejang lebong karena dengan sarana dan prasarana yang lengkap serta suasana ruangan dan lingkungan yang nyaman dapat membuat hati para pegawai merasa senang dan tenang.

Penulis akan menyimpulkan juga tentang hasil penelitian relevan dengan judul Etos Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Melaksanakan Pelayanan Public Di Kecamatan Suka Bumi, Stretegi Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Kantor Camat Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin, Efektivitas Komunikasi Humas Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto Dalam Penyebarluasan Informasi Pembangunan Daerah. Human Relations Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintahan (Studi Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar), Analisis Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara. Yang mana kesimpulannya adalah dalam meningkatkan etos kerja pegawai negeri sipil itu harus menerapkan komunikasi yang baik, seperti memberikan layanan yang baik, respon cepat sehingga dapat meningkatkan etos kerja para pegawai.

Berdasarkan kajian teori Pengertian komunikasi humas Secara bahasa, komunikasi humas adalah proses komunikasi yang strategis digunakan oleh satu pihak bisa itu individu, perusahaan atau organisasi untuk membangun hubungan yang saling menguntungkan dengan masyarakat. Menurut meksiko dalam bukunya Public relation (humas) ialah suatu seni sekaligus ilmu social yang mencoba meneliti berbagai kecendrungan, memperkirakan setiap kemungkinan konsekuensinya, memberi masukan dan saran-saran terhadap para pimpinan institusi, serta mengaplikasikan program-program tindakan yang telah terencana untuk melayani kebutuhan institusi dan kepentingan khalayaknya.

Aktivitas humas pemerintahan lebih banyak diartikan sebagai kegiatan pelaksanaan tugas pokok humas yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Berikut ini penulis menjabarkan mengenai pengertian komunikasi humas menurut para ahli:

- a. Menurut Haris Munandar menerjemahkan definisi humas dari Jefkins yaitu Humas adalah sesuatu yang mencakup keseluruhan komunikasi terencana, baik itu komunikasi yang dilakukan ke dalam organisasi itu sendiri maupun masyarakat luar dalam rangka mencapai tujuan sistematis dan spesifik yang berlandaskan pada saling pengertian.
- b. Sedangkan menurut R. Sudiro Muntahar mengartikan humas sebagai suatu proses usaha yang terencana yang menyangkut maksud baik, simpatik, saling pengertian, untuk memperoleh pengakuan, penerimaan, dan dorongan dari masyarakat melalui komunikasi dan sarana komunikasi seperti media massa untuk mencapai manfaat dan kesepakatan bersama.

Menurut jefkins Public Relation adalah sesuatu yang merangkum keseluruhan komunikasi yang terencana, baik itu ke dalam maupun ke luar, antara satu organisasi dengan khalayaknya dalam rangka mencapai tujuan-tujuan spesifik yang berlandaskan saling pengertian.

1.1 Fungsi humas

Fungsi paling dasar humas dalam pemerintahan adalah membantu menjabarkan dan mencapai tujuan program pemerintahan, meningkatkan sikap responsif pemerintah, serta memberi publik informasi yang cukup untuk dapat melakukan pengaturan diri sendiri.

Berarti humas pemerintahan bertugas menjalankan kegiatan kebijakan dan pelayanan publik dengan memberikan berbagai informasi tentang kebijakan pemerintahan yang mengikat rakyat atau masyarakat. Selanjutnya memberikan pelayanan publik yang terbaik, dengan birokrasi yang tidak berbelit-belit untuk memberikan kepuasan kepada rakyat atau masyarakat sehingga dunia pemerintahan memperoleh citra positif dari rakyat atau publik.³⁶

Di sini humas bertugas untuk menyampaikan segala informasi penting mengenai organisasi kepada publik. Dengan penyampaian informasi ini diharapkan publik dapat memahami sudut pandang organisasi tentang suatu isu atau permasalahan tertentu.

- a. Menunjang kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. Membina hubungan yang harmonis antar organisasi dengan Publik internal dan publik eksternal.
- c. Menciptakan komunikasi dua arah dengan menyebarkan informasi dari organisasi kepada publiknya dan menyalurkan opini publik kepada organisasi.
- d. Melayani public dan menasihati pimpinan organisasi demi kepentingan umum.
- e. Operasionalisasi dan organisasi public relations adalah bagaimana membina hubungan harmonis antar organisasi dengan publiknya,

³⁶ Evawani Elsa Lubis, Jurnal Ilmu Adminitrasi Negara, *Peran Humas Dalam Membentuk Citra Pemerintah*, Vo. 12, No. 1, 2012, 52.

untuk mencegah terjadinya rintangan psikologis, baik yang ditimbulkan dari pihak organisasi maupun dari pihak publiknya.

f. Peranan back up Pariwisata, yakni sebagai pendukung dalam fungsi Pariwisata organisasi atau perusahaan.

g. Membentuk corporate image, artinya peranan humas berupaya menciptakan citra bagi organisasi atau lembaganya. Dalam berbagai

situasi dan kondisi yang penuh tantangan di era globalisasi humas mempunyai peran utama yaitu bertindak sebagai komunikator, mediator dan bertindak sebagai pendukung Pariwisata.

1.3 Tujuan humas lebih lanjut dapat memahami yaitu:

a. Terpeliharanya saling pengertian.

b. Menjaga dan membentuk saling percaya.

c. Memelihara dan menciptakan kerjasama Dari pendapat tersebut tujuan humas pada intinya adalah menciptakan dan memelihara hubungan saling percaya dengan publik dalam rangka menjalin kerja sama yang baik.

Berikut penulis akan menyimpulkan pengertian humas menurut para ahli diatas yang mana kesimpulannya adalah komunikasi humas itu sangatlah penting dalam meningkatkan etos kerja para pegawai sehingga pekerjaan itu sudah bisa dikatakan meningkat atau sudah bermutu, etos

kerja juga dapat kita katakan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.

2. Faktor penghambat terhadap peningkatan etos kerja PNS di BKPSDM RL

Adapun faktor penghambat lainnya yaitu ketika file yang ingin diupload file terlalu besar, sehingga sering terjadi mentence, lingkungan kerja, jaringan, dan aplikasi yang sering eror, serta dokumen / berkas kenaikan pangkat yang diserahkan ke pegawai negeri sipil itu masih banyak yang kurang / belum lengkap.

3. Faktor pendukung terhadap peningkatan etos kerja PNS di BKPSDM RL

Sedangkan faktor pendukungnya adalah memberikan contoh kepemimpinan yang baik, adanya sistem penghargaan, adanya dorongan dari atasan dan lain-lain. Hal ini dapat membuat faktor penghambat dan memperkuat faktor pendukung dapat menjadi langkah penting dalam meningkatkan etos kerja PNS di BKSDM RL.

Adapun faktor pendukung lainnya yaitu kualitas pendidikan, memberikan pelayanan yang baik, sumber daya manusia, sarana dan prasarana lengkap seperti komputer, alat tulis, alat scanner dll.

Berdasarkan kajian teori etos kerja adalah Suatu pandangan seorang individu akan suatu pekerjaan dimana hal ini berkaitan dengan bagaimana sikap, pola kebiasaan, ciri khas serta sifat dari seorang individu ketika melakukan pekerjaan di dalam perusahaan ialah yang dimaksud dengan etos kerja.

Sedangkan asal katanya, etos sendiri diambil dari Bahasa Yunani yakni “ethos” yang berarti sebagai sikap, kepribadian, watak, karakter, dan juga keyakinan dari seseorang terhadap suatu hal secara luas dimana hal ini memiliki makna sebagai suatu sistem nilai terkait baik ataupun buruk, benar ataupun salah, dimana hal ini dipengaruhi oleh berbagai kebiasaan, juga pengaruh budaya. Sehingga terciptanya suatu kehidupan yang baik ini juga dipengaruhi oleh etika. Hal ini dikarenakan etika ini berkaitan dengan moral atau nilai baik ataupun buruk yang berhubungan dengan moral. Maka dari itu, etos ini ialah hal yang mencakup suatu kemauan serta semangat yang sangat kuat dalam melakukan suatu hal, dan hal yang benar.

3.1 Fungsi etos kerja

Berikut fungsi etos kerja yaitu:

a. Mendorong seseorang untuk bertidak.

Fungsi pertama dari etos kerja adalah mendorong seseorang untuk bertidak. Ketika seseorang sering melakukan tindakan karena dorongan, baik dari diri sendiri atau pihak luar, tentu saja itu adalah hal yang bagus. Mengapa begitu? Itu memberikan arti bahwa orang tersebut memiliki semangat bekerja yang baik. Mereka mau bekerja dengan giat dan aktif serta memiliki kepercayaan diri juga. Sifat bertanggung jawab pun juga dimilikinya sehingga ketika diberikan tugas khusus, orang tersebut mampu menjalankannya dengan baik.

b. Memberikan gairah untuk lebih giat.

Bekerja dengan gairah tinggi menghasilkan dorongan untuk lebih giat dalam bekerja dan melakukan rutinitas sehari-hari. Namun untuk mendapatkan gairah tersebut, tentu saja tidak didapatkan dengan mudah. Di dalam dirinya harus ada etos kerja yang baik. Tanpa adanya nilai etos kerja yang optimal, maka sulit untuk mendapatkan gairah bekerja agar lebih giat

c. Mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik.

Dunia kerja memang selalu diisi dengan perubahan. Ketika Anda menduduki suatu jabatan, maka jangan aneh jika tiba-tiba dipindahkan ke divisi lain. Bahkan bisa naik jabatan, namun dengan tanggung jawab lebih besar. Hal itu bukan sesuatu yang tak lazim. Perubahan ini biasanya didasari oleh persaingan bisnis juga.

Memberikan respon yang baik atas perubahan bisa dengan memiliki etos kerja. Etos kerja sangat menentukan bagaimana seseorang mampu mempertahankan eksistensi dirinya dengan bekerja lebih baik. Sebaiknya jangan pandang perubahan ini sebagai hal yang menyulitkan. Dengan adanya perubahan, maka Anda dapat memperbanyak pengalaman dan memanfaatkan kesempatan untuk semakin berkembang.

3.2 Prinsip etos kerja

Berikut ini prinsip etos kerja yaitu:

a. Kerja itu adalah ibadah.

Banyak sekali ulama-ulama besar yang memberi penjelasan bahwa ibadah tidak sekadar solat 5 waktu dan sebagainya. Mencukupi kebutuhan keluarga dengan bekerja merupakan ibadah utama bagi seorang lelaki

b. Kerja itu adalah amanah.

Bekerja dengan tanggung jawab dan kejujuran merupakan amanah dari Tuhan yang diberikan kepada manusia. Seorang parlemen DPR yang amanah dalam bekerja akan selalu berakhir baik melalui takdirNya.

c. Kerja itu seni.

Semua pekerjaan merupakan peluang untuk kita menuangkan kreativitas sebanyak mungkin. Semakin banyak kreativitas yang bisa kita berikan pada perusahaan, membuat umur sumber rezeki semakin panjang.

d. Kerja adalah pelayanan.

Pekerjaan apapun itu sesungguhnya memiliki latar belakang berupa pelayanan. Pelayanan terhadap konsumen, atasan, hingga masyarakat luas Kerja adalah rahmat Bekerja dengan ketulusan dan selalu bersyukur membuat kita lebih dekat pada Sang Pencipta. Apapun pekerjaan yang dilakukan harus selalu disyukuri karena banyak orang di luar sana yang menginginkan pekerjaanmu.

3.3 Faktor yang mempengaruhi etos kerja

Berikut ini Faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu:

- a. Agama.
- b. Budaya.
- c. Social politik.
- d. Kondisi lingkungan / geografis.
- e. Pendidikan.
- f. Struktur ekonomi.
- g. Motivasi instrinsik individu.

3.4 Ciri-ciri etos kerja

Berikut ini Ciri-ciri etos kerja yaitu:

- a. Ketaatan

Prinsip etos kerja tidak terlepas dari ketaatan atau kedisiplinan. Dalam hal ini, disiplin bukan cuma soal tepat waktu, tapi juga mencakup komitmen seseorang untuk menyelesaikan hal-hal yang telah direncanakan. Ketaatan inilah yang dapat membantumu untuk konsisten memberikan yang terbaik demi mencapai tujuan.

- b. Menghargai waktu waktu.

Umumnya, orang-orang dengan etos kerja baik begitu menghargai waktu. Mereka tidak akan melakukan hal-hal yang dianggap kurang penting, apalagi jika hal tersebut tidak membantu mereka untuk mencapai tujuan etos kerja.

c. Sikap proaktif.

Proaktif juga termasuk salah satu ciri-ciri etos kerja. Saat seseorang memiliki etos kerja yang baik, mereka tidak segan menyampaikan ide atau masukan demi kesuksesan proyek. Karena dengan memiliki sikap proaktif ini, tak jarang mereka pun ditunjuk untuk menjadi *team lead*.

d. Perhatian terhadap detail.

Orang yang pernah bertanya-tanya kenapa orang dengan etos kerja tinggi begitu teliti dalam mengerjakan sesuatu? Ini karena mereka selalu perhatian terhadap detail, yang juga termasuk salah satu ciri-ciri etos kerja. Mereka paham bahwa hal kecil sekalipun bisa memengaruhi hasil kerja.

e. Memiliki kejujuran dan tanggung jawab.

Orang yang etos kerjanya baik pasti jujur dan bertanggung jawab. Dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka hanya melakukan usaha yang positif dan tidak melanggar aturan. Hal ini juga menjadi bentuk tanggung jawab mereka dalam bekerja. Di sisi lain, adanya tanggung jawab membuat mereka selalu memprioritaskan pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka.

f. Memiliki komitmen yang tinggi.

Orang yang memiliki komitmen yang tinggi juga menjadi salah satu karakteristik atau kategori etos kerja. Dengan komitmen yang tinggi, seseorang tidak akan ragu memberikan 100%

performanya. Mereka akan selalu memberikan yang terbaik; bukan hanya demi kepentingan kerja, tapi juga untuk kebanggaan dan kepuasan diri sendiri.

g. Memperhatikan keamanan dan keselamatan kerja.

Demi mendapatkan hasil kerja yang maksimal, orang-orang dengan etos kerja tinggi biasanya akan taat pada prosedur dan peraturan yang berlaku. Hal ini juga membantu mereka untuk menjaga keamanan dan keselamatan kerja.

h. Responsip terhadap saran dan masukan.

Punya etos kerja bukan berarti seorang karyawan tidak akan melakukan kesalahan. Sebaliknya, mereka justru paham bahwa kesalahan merupakan bagian dari kesuksesan kerja. Karena itu, mereka pun terbuka dan responsif terhadap saran dan masukan dari orang lain. Prinsip etos kerja seperti ini akan membantu mereka untuk terus tumbuh tanpa menjadi egois.

Berdasarkan pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Bahwa etos kerja itu adalah sikap, perilaku individu yang memihak sepenuhnya terhadap pekerjaan yang ia lakukan. Etos kerja adalah sebuah keyakinan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan sesuatu hal dengan tekad

untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik. Berdasarkan KBBI, etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Dalam dunia kerja sikap ini sangat penting karena mencerminkan kualitas diri dari seseorang. begitu juga dengan Mutu atau kualitas adalah tingkat baik buruknya sesuatu, juga berarti derajat atau taraf kepandaian, kecakapan, dan sebagainya.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Pemaparan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan:

1. Komunikasi humas terhadap PNS untuk meningkatkan etos kerja di BKPSDM RL

Komunikasi dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di BKPSDM rejang lebong yaitu berpacu pada komunikasi yang baik. Dengan komunikasi yang baik maka hubungan antar pegawai negeri sipil dengan masyarakat akan berjalan dengan baik dan kinerja pegawainya akan meningkat. selanjutnya, suasana lingkungan kerja, sarana dan prasarana lengkap juga dapat meningkatkan kinerja pegawai di BKPSDM rejang lebong karena dengan sarana dan prasarana yang lengkap serta suasana ruangan dan lingkungan yang nyaman dapat membuat hati para pegawai merasa senang dan tenang.

2. Faktor penghambat terhadap peningkatan etos kerja PNS di BKPSDM RL

Faktor penghambat terhadap peningkatan etos kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu ketika file yang ingin diupload file terlalu besar, sehingga sering terjadi mentence, lingkungan kerja, jaringan, dan aplikasi yang sering eror, serta dokumen / berkas kenaikan pangkat yang diserahkan ke pegawai negeri sipil itu masih banyak yag kurang / belum lengkap.

3. Faktor pendukung terhadap peningkatan etos kerja PNS di BKPSDM RL

Adapun faktor pendukung terhadap peningkatan etos kerja PNS di BKPSDM RL. Adalah kualitas pendidikan, memberikan pelayanan yang baik, sumber daya manusia, sarana dan prasarana lengkap seperti komputer, alat tulis, alat scanner dll.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberi saran yaitu sebagai berikut:

1. Untuk Unit penelitian BKPSDM Rejang Lebong
 - 1) Mengusahakan terpenuhinya fasilitas yang dibutuhkan baik yang dibutuhkan pegawai maupun fasilitas kantor.
 - 2) Meningkatkan perhatian kepada pegawai.
 - 3) Menempelkan jadwal masuk dan keluar sesuai dengan ketentuan setiap ruangan kerja pegawai kantor BKPSDM rejang lebong.
2. Mahasiswa IAIN Curup
 - 1) Mulailah dengan penelitian pendahuluan yang mendalam tentang BKPSDM Bagian Kepangkatan Rejang Lebong dan sejarah serta strategi komunikasi Humas yang sudah diterapkan. Pahami kebutuhan, tantangan, dan dinamika lingkungan kerja di lembaga tersebut.

- 2) Pertimbangkan dengan seksama metode penelitian yang akan digunakan. Metode kualitatif, seperti wawancara, observasi, atau studi kasus, bisa memberikan wawasan mendalam tentang pengaruh komunikasi Humas terhadap etos kerja PNS.
 - 3) Selain wawancara, pertimbangkan untuk melakukan survei kepada PNS untuk menggali berbagai pandangan dan pengalaman terkait komunikasi Humas dan dampaknya terhadap etos kerja.
 - 4) Pastikan pengumpulan data Anda komprehensif dan terstruktur dengan baik. Dokumentasikan hasil wawancara, catat observasi, dan analisis berbagai dokumen terkait komunikasi yang telah diterapkan.
 - 5) Jangan ragu untuk berkonsultasi dengan dosen pembimbing.
3. Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melanjutkan meneliti di BKPSDM Rejang Lebong terkait komunikasi humas dalam meningkatkan etos kerja pegawai negeri sipil.

Demikianlah kesimpulan dan saran yang dapat penulis kemukakan agar dapat bermanfaat dalam pencapaian strategi komunikasi dalam meningkatkan etos kerja PNS di BKPSDM Rejang Lebong.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdu, Muhammad, Endang, Shella Ponikasari, Muhammad Amin, Abdul Sahib,
jurnal Pendidikan Tematik, Vol. 2, No. 2, Agustus 2021.
- Amelia, Friska , *Skripsi*,Pekan Baru, 2012.
- Amelia, Friska , *Skripsi*,Pekan Baru, 2012.
- Ardianto , Elvinaro, *Metode Penelitian Untuk Public Relation Kuantitatif Dan Kualitatif*, Bandung, Simbiosis Rekatama Media, 2010.
- Asmad, *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Al Qodiri Jember*, 2.2, 2021.
- Bugin, Burhan, *Metode Kualitatif*, Jakarta: Kencana, 2014.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an al-karim dan terjemahannya*, (Semarang: Toha Putra, 1996), Hal. 424
- Diperoleh tanggal 15 november 2024 dari dokumentasi
- Elsya Lubis, Evawani ,*Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Vol. 12 No. 1, 2012, 54.
- Erdiyanto, Lukman Asha, Idi Warsah, Hamengkubuwono, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.,k
- Fahmi, Rizal, Mazdalifah, Syafruddin Pohan, *Jurnal Peurawi, Media Kajian Komunikasi Islam*, Vol. 5, No. 1, 2022.
- Fathurrochman , Irwan, Eka Ariskawanti, Sedyo Santosa, At Tarbiyat: *Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 05, No. 02, 233.
- Hi Lawu , Suparman, Agus Suhaila, and Riris Lestiowati, *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur*, *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2.1, 2019.

- Jamaludin, Yanhar, Model Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik“, Tapis, 12 (2016), No.1.
- Jansen , H. Sinamo, 8 Etos Kerja Professional, (Jakarta: Pt Malta Printindo, 2008).
- Jefkins , Frank, Public Relations Terjemahan Haris Munandar Jakarta, Erlangga, 2004.
- Lembaga Administrasi Negara, 2019. Analisis Isu Kontemporer (Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil). Jakarta, Lembaga Administrasi Negara.
- Lembaga Administrasi Negara, 2021, Berorientasi Pelayanan (Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil). Jakarta, Lembaga Administrasi Negara.
- Lembaga Administrasi Negara, 2021. Wawasan Kebangsaan Dan Nilai-Nilai Bela Negara (Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil).
- Lubis, Elsa, evawani, Jurnal Ilmu Adminitrasi Negara, *Peran Humas Dalam Membentuk Citra Pemerintah*, Vo. 12, No. 1, 2012.
- Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif.
- Nur Afkarina, Izza, , Idaarah, Vol 2, No 1, 2018.
- Panenang, Dwi anggung, Journal Administrasi Negara, *Etos Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik*, 2016, vol.4, no. 2.
- Peraturan Pemerintah No. 18, Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.
- Permata Lani , Oktri, Benni Handayani, Jurnal Ilmu Komunikasi ,Vol. 9, No. 2, 2021.
- Sahib, Abdul, *JOEAI (Journal of Education and Instruction)*, Vo. 3, No.1, Juni 2020.
- Sianipa, Rohana r, Vania Salim, Jiam, Vol. 15, No. 1, 2019.

Sianipar, Rohana, Vania Salim Jiam, Vol. 15, No. 1, 2019.

Stela, Timbuleng, Jackys.B., Sumarauw, EMBA, vol 3, no 2, 2015.

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.

Sugiyono, metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D, bandung: Alfabeta, 2017.

Tri Harsanto Agus, Firdaus, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan*, Vol. 4 No. 2, 2022.

Undang-Undang No.5, Tahun 2014, Tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang No.9, Tahun 2015, Pemerintah Daerah.

Wawancara Dengan Bapak Saryono, Agus, Selaku Kepala Bagian Kepangkatan, BKPSDM RL, Senin 20 Februari 2023.

Wawancara Dengan Bapak Saryono, Agus, Selaku Kepala Bagian Kepangkatan, BKPSDM RL, Senin 30 Oktober 2023.

Wawancara Dengan Patrisya, Tria, Habib Sabillah Akbar, Rani Kurniawati, Selaku Staf Bagian Kepangkatan, BKPSDM RL, Rabu 22 November 2023.

Wawancara Dengan Ibu Herlina, Dan Ustad Eki Adedo Selaku Masyarakat Yang Sudah PNS, Rabu 29 November 2023.

L

A

M

P

I

R

A

N



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS TARBİYAH
PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Jalan IK. Gajah Mada, 91 Kurup, Peta 128, Tegal, 52122. Telp. (0752) 21010-21708 Fax. 21010 Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id>
Email: adnan@iaincurup.ac.id Peta 2013

SURAT REKOMENDASI

Nomor: B.42/PT.05/PP.00.9/R/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd
NIP : 19641011 199203 1 002
Pangkat/Golongan : Lektor/ IVaf
Jabatan : Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam

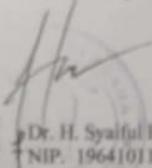
Mencerangkan bahwa :

Nama : Eva Rizkiah
NIM : 20561015
Program Studi : MPI
Fakultas : Tarbiyah
Pembimbing 1 : Prof. Dr. H. Likman Asha, M.Pd. I
Pembimbing 2 : Dr. Abdul Sahib, M. Pd

Memberikan rekomendasi untuk dapat mengajukan pembuatan SK Pembimbing skripsi sebagai salah satu syarat penerbitan SK.

Demikian rekomendasi ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, 28 Agustus 2023
Ketua Prodi,


Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd
NIP. 19641011 199203 1 002

Tembusan :
Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Curup



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS TARBIYAH**

Alamat : Jalan DR. A.K. Gani No 1 Kotak Pos 108 Curup-Bengkulu Telpn. (0732) 21010
Fax. (0732) 21010 Homepage <http://www.iaincurup.ac.id> E-Mail : admin@iaincurup.ac.id

Nomor : 4/37 Tahun 2023

Tentang
**PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN 2 DALAM PENULISAN SKRIPSI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP**

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa, perlu ditunjuk dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud ;
b. Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahkan tugas sebagai pembimbing I dan II ;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ;
2. Peraturan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2018 tentang Institut Negeri Islam Curup;
3. Peraturan Menteri Agama RI Nomor : 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Curup;
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 019558/B.II/3/2022, tanggal 18 April 2022 tentang Pengangkatan Rektor IAIN Curup Periode 2022 - 2026.
6. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor : 3514 Tahun 2016 Tanggal 21 oktober 2016 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi pada Program Sarjana STAIN Curup
7. Keputusan Rektor IAIN Curup Nomor : 0317 tanggal 13 Mei 2022 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Curup.
- Memperhatikan** : 1. Surat Rekomendasi dari Ketua Prodi MPI Nomor : B.68/FT.5 /PP.00.9/8/2023
2. Berita Acara Seminar Proposal Pada Hari Senin, 3 Juli 2023

MEMUTUSKAN :

Menetapkan

- Pertama** : 1. **Prof. Dr. H. Lukman Asha, M.Pd.I** 19590929 199203 1 001
2. **Dr. Abdul Sahib, S.Pd.I., M.Pd** 19720520 200312 1 001

Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan II dalam penulisan skripsi mahasiswa :

N A M A : Eva Rizkiah

N I M : 20561015

JUDUL SKRIPSI : Analisis Komunikasi Humas dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM bagian Kepanglitan Rejang Lebong

- Kedua** : Proses bimbingan dilakukan sebanyak 8 kali pembimbing I dan 8 kali pembimbing II dibuktikan dengan kartu bimbingan skripsi ;
- Ketiga** : Pembimbing I bertugas membimbing dan mengarahkan hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan konten skripsi. Untuk pembimbing II bertugas dan mengarahkan dalam penggunaan bahasa dan metodologi penulisan ;
- Keempat** : Kepada masing-masing pembimbing diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku ;
- Kelima** : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya ;
- Keenam** : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan berakhir setelah skripsi tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai 1 tahun sejak SK ini ditetapkan ;
- Ketujuh** : Apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang berlaku ;

Ditetapkan di Curup,
Pada tanggal 29 Agustus 2023
Dekan,

Hamengkubuwono

Tembusan :

1. Rektor
2. Bendahara IAIN Curup;
3. Kabag Akademik kemahasiswaan dan kerja sama;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS TARBIYAH

Jln. Dr. AK Gani No.01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax.21010
Homepage: Email: Kode Pos 39119

Nomor : 2199/In.34/FT/PP.00.9/10/2023 25 Oktober 2023
Lampiran : Proposal dan Instrumen
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan
pelayanan terpadu Satu Pintu (PTSP)

Assalamualaikum Wr, Wb

Dalam rangka penyusunan skripsi S.1 pada Institut Agama Islam Negeri Curup :

Nama : Eva Rizkiah
NIM : 20561015
Fakultas/Prodi : Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Skripsi : Analisis Komunikasi Humas Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri
Sipil di BKPSDM Bagian Kepangkatan Rejang Lebong
Waktu Penelitian : 25 Oktober 2023 s.d 25 Januari 2024
Tempat Penelitian : BKPSDM Kab. Rejang Lebong
Mohon kiranya Bapak berkenan memberi izin penelitian kepada Mahasiswa yang bersangkutan.
Demikian atas kerjasama dan izinnya diucapkan terimakasih

a.n Dekan



- Tembusan : disampaikan Yth ;
1. Rektor
 2. Warek 1
 3. Ka. Biro AUAK
 4. Arsip

PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan S. Sukowati No. 52 Curup Kode Pos 39114
Telpon (0732) 23480, Fax (0732) 23480

Curup, 31 Oktober 2023

Nomor : 800 / 810 / Sekr / BKPSDM / 2023
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Persetujuan Izin Penelitian

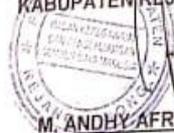
Kepada
Yth. Dekan I Fakultas Tarbiyah
IAIN Curup
di -
Tempat

Sehubungan dengan Surat dari Wakil Dekan 1 Fakultas Tarbiyah IAIN Curup Nomor : 2477/In.34/FT/PP.00.9/10/2023 tanggal 25 Oktober 2023 Hal : Rekomendasi Izin Penelitian. Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rejang Lebong Nomor : 503/456/IP/DPMP/TSP/X/2023 Tanggal 27 oktober 2023 tentang Surat Izin penelitian Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Rejang Lebong.

Berkenaan dengan hal tersebut, dengan ini kami setuju menerima Mahasiswa atas nama Eva Rizkiah untuk melakukan penelitian " Analisis komunikasi Hum,as Dalam Peningkatan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Bagian Kepangkatan Rejang Lebong" pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong.

Demikian disampaikan, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan diucapkan terima kasih.

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN REJANG LEBONG**



M. ANDHY AFRIYANTO, SE
Pembina Tk. 1
NIP. 19700401 200312 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan S.Sukowati No. 52 Curup Kode Pos 39114
Telpon (0732) 23480, Fax (0732) 23480

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 800/ 53 /Sekrt/BKPSDM/2024

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : MOHAMMAD ANDHY AFRIYANTO, SE
Pangkat : Pembina Tk.I (IV/b)
NIP : 19700401 200312 1 003
Jabatan : Kepala BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama/TTL : Eva Rizkiah / Segamit, 07 Juli 2001
NIM : 20561015
Pekerjaan : Mahasiswa
Program Studi/Fakultas : Manajemen Pendidikan Islam (MPI) / Tarbiyah
Judul Proposal Penelitian : Analisis Komunikasi Humas Dalam Meningkatkan Etos Kerja
Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Bagian Kepangkatan Rejang
Lebong
Lokasi Penelitian : BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong
Waktu Penelitian : 27 Oktober 2023 s/d 25 Januari 2024
Penanggung Jawab : Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah IAIN Curup

Yang namanya tersebut di atas adalah benar telah menyelesaikan penelitian di
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Kabupaten Rejang Lebong.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan seperlunya.

Ditetapkan di : Curup
Pada Tanggal : 25 Januari 2024

Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Rejang Lebong



MOHAMMAD ANDHY AFRIYANTO, SE
Pembina Tk.I, IV/b
NIP 19700401 200312 1 003



IAIN CURUP

KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA : Eva Pratiyah
 NIM : 205161015
 FAKULTAS/ PRODI : Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam
 PEMBIMBING I : Prof. Dr. H. Miftach Achmad, M.Pd.
 PEMBIMBING II : Dr. Akhli Sahib, S.Pd., M.Pd.
 JUDUL SKRIPSI : Analisis Komunikasi Humas Dalam Mengembangkan Perilaku Kelembagaan Berbasis Teknologi Informasi di Birta PDM

- * Kartu konsultasi ini harap dibawa pada setiap konsultasi dengan pembimbing 1 atau pembimbing 2;
- * Dianjurkan kepada mahasiswa yang menulis skripsi untuk berkonsultasi sebanyak mungkin dengan pembimbing 1 minimal 2 (dua) kali, dan konsultasi pembimbing 2 minimal 5 (lima) kali dibuktikan dengan kolom yang di sediakan;
- * Agar ada waktu cukup untuk perbaikan skripsi sebelum diujikan diharapkan agar konsultasi terakhir dengan pembimbing dilakukan paling lambat sebelum ujian skripsi.



IAIN CURUP

KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA : Eva Pratiyah
 NIM : 205161015
 FAKULTAS/ PRODI : Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam
 PEMBIMBING I : Prof. Dr. H. Miftach Achmad, M.Pd.
 PEMBIMBING II : Dr. Akhli Sahib, S.Pd., M.Pd.
 JUDUL SKRIPSI : Analisis Komunikasi Humas Dalam Mengembangkan Perilaku Kelembagaan Berbasis Teknologi Informasi di Birta PDM

Kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diajukan untuk ujian skripsi IAIN Curup.

Pembimbing I,
 Prof. Dr. H. Miftach Achmad, M.Pd.
 NIP. 1959092019932031001

Pembimbing II,
 Dr. Akhli Sahib, S.Pd., M.Pd.
 NIP. 19705201003101001



IAIN CURUP

NO	TANGGAL	Hal-hal yang Dibicarakan	Paraf Pembimbing I	Paraf Mahasiswa
1	17/23/10	Acc untuk pengajuan Bri penelitian		
2	05/23/12	Pemilihan judul skripsi		
3	13/23/12	Berkas yg p. skripsi		
4	18/23/12	Acc untuk surat ujic		
5	18/24/04	Peminjaman ujic I		
6	20/24/04	Peminjaman Buperta		
7	22/24/04	Surat izin Batas teah		
8	22/24/04	Acc Buperta		



IAIN CURUP

NO	TANGGAL	Hal-hal yang Dibicarakan	Paraf Pembimbing II	Paraf Mahasiswa
1	05/23/08	bab. 1-3		
2	13/23/09	latar belakang, Teori, Pustaka kon, daftar pustaka		
3	3/23/10	skripsi Pembaca Wawancara		
4	4/23/10	Raport Pembaca Wawancara		
5	4/23/10	Acc bab 1-3 & ke pemb. I		
6	20/23/11	Tawaran Pembacaan / Sintesis Bisa penulisan		
7	28/23/11	Acc ke Pemb. I		
8	29/24/11	Acc usulan / pembaca		

PEDOMAN WAWANCARA

ANALISIS KOMUNIKASI HUMAS DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BKPSDM BAGIAN KEPANGKATAN REJANG LEBONG

A. DATA INFORMAN

Nama Responden : Agus Saryono, SE
Nama Lembaga : BKPSDM Kab. Rejang Lebong
Jabatan : Analisis SDM Aparatur / Sub. Koordinator
Pangkat
Tempat Wawancara : BKPSDM Kab. Rejang Lebong
Tanggal Wawancara : Senin 30 Oktober 2023
Waktu Pelaksanaan : 10.00

B. BUTIR PERTANYAAN

1. Ketua Pegawai Negeri Sipil Bagian Kepangkatan BKPSDM Rejang Lebong.
 - a. Bagaimana komunikasi humas terhadap PNS untuk meningkatkan etos kerja di BKPSDM RL.?
 - 1) Apa saja yang menjadi media komunikasi PNS terhadap masyarakat dalam layanan kenaikan pangkat.?
Jawab: Seperti media cetak dan media elektronik .
 - 2) Menurut pandangan bapak/ibu apa saja yang perlu dilakukan di BKPSDM RL untuk meningkatkan etos kerja PNS.?
Jawab: Memberikan pelayanansebaik mungkin guna memberi kepuasan keppada yang berurusan .
 - 3) Bagaimana dengan seluruh PNS yang ada di BKPSDM RL bagian kepangkatan apakah sudah bekerja dengan baik/belum jika belum apa alasannya.?

Jawab: sudah baik.

b. Apa saja faktor penghambat dan faktor pendukung terhadap peningkatan etos kerja PNS di BKPSDM RL.?

1) Berapa jumlah staf di BKPSDM RL bagian kepangkatan.?

Jawab: 3 orang.

2) Apa saja tugas bapak/ibu sabagai ketua bagian kenaikan pangkat.?

Jawab: mengkoordinasi pelaksanaan kepangkatan.

3) Berapa jumlah seluruh pegawai di BKPSDM RL.?

Jawab: 33 orang.

4) Ada berapa bidang yang terdapat di kantor BKPSDM RL.?

Jawab: 4 bidang.

5) Berapa jangka waktu pendaftaran kenaikan pangkat.?

Jawab: 2 bulan.

PEDOMAN WAWANCARA

ANALISIS KOMUNIKASI HUMAS DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BKPSDM BAGIAN KEPANGKATAN REJANG LEBONG

A. DATA INFORMAN

- Nama Responden : habib sabillah akbar. S.Tr.IP
Nama Lembaga : BKPSDM Kab.Rejang Lebong
Jabatan : Pengadministrasian Umum
Tempat Wawancara : Bidang Mutasi Kantor BKPSDM Kab. Rejang
Lebong
Tanggal Wawancara : Rabu 22 Novemver 2023
Waktu Pelaksanaan : 09.00

B. BUTIR PERTANYAAN

1. Staf Pegawai Negeri Sipil Bagian Kepangkatan BKPSDM Rejang Lebong.
 - a. Bagaimana komunikasi humas terhadap PNS untuk meningkatkan etos kerja di BKPSDM RL.?
 - 1) Apa saja yang menjadi media komunikasi PNS terhadap masyarakat dalam layanan kenaikan pangkat.?
Jawab: whatsapp.
 - 2) Menurut pandangan bapak/ibu sebagai staf PNS apa saja yang perlu dilakukan di BKPSDM RL untuk meningkatkan etos kerja PNS.?
Jawab: bergerak dari pelayanan manual menuju pelayanan digital.
 - 3) Sudah berapa lama bapak/ibu menjadi staf bagian kepangkatan.?

Jawab: lebih kurang 2 tahun.

- 4) Bagaimana dengan seluruh PNS yang ada di BKPSDM RL bagian kepegangatan apakah sudah bekerja dengan baik/belum jika belum apa alasannya.?

Jawab: sudah bekerja dengan baik.

- b. Apa saja faktor penghambat dan faktor pendukung terhadap peningkatan etos kerja PNS di BKPSDM RL.?

- 1) Apa saja kendala ketika mengupload data kenaikan pangkat.?

Jawab: file yang ingin diupload file terlalu besar, sering terjadi mentence.

- 2) Apa saja tugas bapak/ibu sabagai staf bagian kenaikan pangkat.?

Jawab: melakukan pelayanan kepegangatan.

- 3) Apa saja aturan bapak/ibu sabagai staf bagian kenaikan pangkat yang harus dipatuhi.?

Jawab: syarat yang dikumpulkan harus lengkap.

- 4) Bagaimana dengan sarana dan prasarananya apakah sudah lengkap.?

Jawab: sudah lengkap.

- 5) Sarana apa saja yang dimiliki PNS Di BKPSDM RL bagian kepegangatan.?

Jawab: mesin scan, komputer, printer, laptop, dan lain-lain.

PEDOMAN WAWANCARA

ANALISIS KOMUNIKASI HUMAS DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BKPSDM BAGIAN KEPANGKATAN REJANG LEBONG

A. DATA INFORMAN

Nama Responden : Tria Patrisya, S.Tr.IP
Nama Lembaga : BKPSDM Kab.Rejang Lebong
Jabatan : analisis mitigasi bencana
Tempat Wawancara : kantor BKPSDM rejang lebong
Tanggal Wawancara : Rabu 22 Novemver 2023
Waktu Pelaksanaan : 08.00

B. BUTIR PERTANYAAN

1. Staf Pegawai Negeri Sipil Bagian Kepangkatan BKPSDM Rejang Lebong.
 - a. Bagaimana komunikasi humas terhadap PNS untuk meningkatkan etos kerja di BKPSDM RL.?
 - 1) Apa saja yang menjadi media komunikasi PNS terhadap masyarakat dalam layanan kenaikan pangkat.?
Jawab: melalui media social seperti wa autoresponden dan instagram.
 - 2) Menurut pandangan bapak/ibu sebagai staf PNS apa saja yang perlu dilakukan di BKPSDM RL untuk meningkatkan etos kerja PNS.?
Jawab: meningkatkan kedisiplinan PNS.
 - 3) Sudah berapa lama bapak/ibu menjadi staf bagian kepangkatan.?
Jawab: 1 tahun.

4) Bagaimana dengan seluruh PNS yang ada di BKPSDM RL bagian kepangkatan apakah sudah bekerja dengan baik/belum jika belum apa alasannya.?

Jawab: sudah baik.

b. Apa saja faktor penghambat dan faktor pendukung terhadap peningkatan etos kerja PNS di BKPSDM RL.?

1) Apa saja kendala ketika mengupload data kenaikan pangkat.?

Jawab: jaringan dan aplikasi yang terkadang eror.

2) Apa saja tugas bapak/ibu sabagai staf bagian kenaikan pangkat.?

Jawab: registrasi berkas kepangkatan.

3) Apa saja aturan bapak/ibu sabagai staf bagian kenaikan pangkat yang harus dipatuhi.?

Jawab: sesuai dengan peraturan bupati dan UU yang mengatur PNS.

4) Bagaimana dengan sarana dan prasarannya apakah sudah lengkap.?

Jawab: sudah lengkap.

5) Sarana apa saja yang dimiliki PNS Di BKPSDM RL bagian kepangkatan.?

Jawab: komputer, alat tulis, dan alat scanner.

PEDOMAN WAWANCARA

ANALISIS KOMUNIKASI HUMAS DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BKPSDM BAGIAN KEPANGKATAN REJANG LEBONG

C. DATA INFORMAN

Nama Responden : Rani Kurniawati, S.IP
Nama Lembaga : BKPSDM Kab.Rejang Lebong
Jabatan : Analisis Jabatan
Tempat Wawancara : Kantor BKPSDM Rejang Lebong
Tanggal Wawancara : Rabu 22 Novemver 2023
Waktu Pelaksanaan : 15.00

D. BUTIR PERTANYAAN

1. Staf Pegawai Negeri Sipil Bagian Kepangkatan BKPSDM Rejang
Lebong.

a. Bagaimana komunikasi humas terhadap PNS untuk meningkatkan
etos kerja di BKPSDM RL.?

1) Apa saja yang menjadi media komunikasi PNS terhadap
masyarakat

dalam layanan kenaikan pangkat.?

Jawab: media komunikasi melalui watshapp / wa.

2) Menurut pandangan bapak/ibu sebagai staf PNS apa saja yang
perlu dilakukan di BKPSDM RL untuk meningkatkan etos kerja
PNS.?

Jawab: yang perlu dilakukan yaitu disiplin PNS.

3) Sudah berapa lama bapak/ibu menjadi staf bagian kepangkatan.

Jawab: 2 tahun.

4) Bagaimana dengan seluruh PNS yang ada di BKPSDM RL bagian kepangkatan apakah sudah bekerja dengan baik/belum jika belum apa alasannya.?

Jawab: suda baik.

b. Apa saja faktor penghambat dan faktor pendukung terhadap peningkatan etos kerja PNS di BKPSDM RL.?

1) Apa saja kendala ketika mengapload data kenaikan pangkat.?

Jawab: sinyal internet

2) Apa saja tugas bapak/ibu sabagai staf bagian kenaikan pangkat.?

Jawab: menginput dan PNS.

3) Apa saja aturan bapak/ibu sabagai staf bagian kenaikan pangkat yang harus dipatuhi.?

Jawab: Disiplin PNS.

4) Bagaimana dengan sarana dan prasarananya apakah sudah lengkap.?

Jawab: sudah lengkap.

5) Sarana apa saja yang dimiliki PNS Di BKPSDM RL bagian kepangkatan.?

Jawab: Komputer untuk mengupload berkas kepangkatan, alat tulis untuk mengecek berkas kenaikan pangkat PNS.

PEDOMAN WAWANCARA

ANALISIS KOMUNIKASI HUMAS DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BKPSDM BAGIAN KEPANGKATAN REJANG LEBONG

A. DATA INFORMAN

Nama Responden : Dra. Herlinah
Nama Lembaga : MTS Baitul Makmur Curup
Jabatan : Guru
Tempat Wawancara : PTSP MTS Baitul Makmur
Tanggal Wawancara : Rabu 29 November 2023
Waktu Pelaksanaan :13.00

B. BUTIR PERTANYAAN

1. Masyarakat / Humas

a. Bagaimana komunikasi bapak/ibu sebagai masyarakat terhadap PNS di BKPSDM RL.?

1. Apa saja tanggapan anda sebagai masyarakat mengenai pelayanan/komunikasi pegawai negeri sipil BKPSM bagian kepangkatan yang diberikan kepada anda.?

Jawab: pelayanannya sudah baik

2. Apa saja yang menjadi media komunikasi masyarakat terhadap PNS dalam layanan kenaikan pangkat.?

Jawab: watshapp, instagram,facebook, telegram

3. Menurut pandangan bapak/ibu apa saja yang perlu dilakukan di BKPSDM RL untuk meningkatkan etos kerja PNS itu .?

Jawab: meningkatkan kedisiplinan PNS

4. Bagaimana dengan seluruh PNS yang ada di BKPSDM RL bagian kepegangatan apakah sudah memberikan komunikasi/layanan dengan baik/belum kepada masyarakat jika belum apa alasannya.?

Jawab: sudah

b. Apa saja faktor penghambat dan faktor pendukung terhadap peningkatan etos kerja PNS di BKPSDM RL.?

1. Apa saja yang perlu anda siapkan ketika mendaftar kenaikan pangkat.?

Jawab:

- SK PNS
- SK pangkat terakhir
- SK berkala
- SKP tahun terakhir
- PAK penilaian angka kredit

2. Apa saja kendala ketika berkomunikasi dengan PNS di BKPSDM bagian kenaikan pangkat.?

Jawab: Terkadang pegawai yang kita cari tidak ada / sedang DL,sinyal lemot

PEDOMAN WAWANCARA

ANALISIS KOMUNIKASI HUMAS DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BKPSDM BAGIAN KEPANGKATAN REJANG LEBONG

A. DATA INFORMAN

Nama Responden : Eki Adedo
Nama Lembaga : SMPN 30 RL
Jabatan : Guru PAI
Tempat Wawancara : Rumah Responden
Tanggal Wawancara : Rabu 29 November 2023
Waktu Pelaksanaan : 16.00

B. BUTIR PERTANYAAN

1. Masyarakat / Humas

a. Bagaimana komunikasi bapak/ibu sebagai masyarakat terhadap PNS di BKPSDM RL.?

1. Apa saja tanggapan anda sebagai masyarakat mengenai pelayanan/komunikasi pegawai negeri sipil BKPSM bagian kepangkatan yang diberikan kepada anda.?

Jawab:

- baik
- pegawai ramah, dan komunikatif.

2. Apa saja yang menjadi media komunikasi masyarakat terhadap PNS dalam layanan kenaikan pangkat.?

Jawab:

- datang ke kantor dan berkonsultasi langsung

- Bisa dengan media seperti watshapp
- SMS atau telepon

3. Menurut pandangan bapak/ibu apa saja yang perlu dilakukan di BKPSDM RL untuk meningkatkan etos kerja PNS itu .?

Jawab:

- Menambah jumlah pegawai di bagian kepegangatan
- Istirahat harus sesuai waktunya
- Masuk kembali setelah istirahat sesegera mungkin

4. Bagaimana dengan seluruh PNS yang ada di BKPSDM RL bagian kepegangatan apakah sudah memberikan komunikasi/layanan dengan baik/belum kepada masyarakat jika belum apa alasannya.?

Jawab: sudah lumayan baik

b. Apa saja faktor penghambat dan faktor pendukung terhadap peningkatan etos kerja PNS di BKPSDM RL.?

1. Apa saja yang perlu anda siapkan ketika mendaftar kenaikan pangkat.?

Jawab:

- SK PNS
- SK pangkat terakhir
- SK berkala
- SKP tahun terakhir
- PAK penilaian angka kredit

2. Apa saja kendala ketika berkomunikasi dengan PNS di BKPSDM bagian kenaikan pangkat.?

Jawab: Terkadang pegawai yang kita cari tidak ada / sedang DL

SURAT KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini :

Nama : Agus Saryono, SE
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Pekerjaan : Ketua Bagian Kepangkatan
BKPSDM RL
Agama : Islam
Umur : 45 tahun
Alamat : Jl. H. Sbanda
Kel. Air Putih Lama - Curup.

Menerangkan Dengan Sebenarnya Bahwa:

Nama : Eva Rizkiah
Nim : 20561015
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah

Telah melaksanakan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul
"Analisis Komunikasi Humas Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil
Di BKPSDM Bagian Kepangkatan Rejang Lebong."

Demikian surat keterangan ini di buat dengan sebenarnya untuk dapat
digunakan semestinya.

Curup, 21 November 2023

Mengetahui


Agus Saryono, SE

SURAT KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini :

Nama : Rani Kurniawati, S.IP
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Staff Bagian Kepangkatan
BKPSDM RL
Agama : Islam
Umur : 27 Tahun
Alamat : TI. Rimbo Baku Kecamatan Curup Tengah
Kabupaten Rejang Lebong

Menerangkan Dengan Sebenarnya Bahwa:

Nama : Eva Rizkiah
Nim : 20561015
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah

Telah melaksanakan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul
"Analisis Komunikasi Humas Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil
Di BKPSDM Bagian Kepangkatan Rejang Lebong."

Demikian surat keterangan ini di buat dengan sebenarnya untuk dapat
digunakan semestinya.

Curup, 28 November 2023

Mengetahui



Rani Kurniawati S.IP

SURAT KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini :

Nama : Tria patrisya, S.Tr.IP
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Staff Bagian Kepangkatan
BKPSDM RL
Agama : Islam
Umur : 22 tahun
Alamat : BTN GRAHA PERSADA INDAH BLOK A -B

Menerangkan Dengan Sebenarnya Bahwa:

Nama : Eva Rizkiah
Nim : 20561015
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah

Telah melaksanakan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul
"Analisis Komunikasi Humas Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil
Di BKPSDM Bagian Kepangkatan Rejang Lebong."

Demikian surat keterangan ini di buat dengan sebenarnya untuk dapat
digunakan semestinya.

Curup, 29 November 2023

Mengetahui


Tria patrisya, S.Tr.IP

SURAT KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini :

Nama : Habib Sabillah Akbar, S.Tr.IP
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Pekerjaan : Staff Bagian Kepangkatan
BKPSDM RL
Agama : Islam
Umur : 24
Alamat : Jl. Janda gang. Sekelawati,
RT.009 RW.003 kel. air putih lama

Menerangkan Dengan Sebenarnya Bahwa:

Nama : Eva Rizkiah
Nim : 20561015
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah

Telah melaksanakan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul
"Analisis Komunikasi Humas Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil
Di BKPSDM Bagian Kepangkatan Rejang Lebong."

Demikian surat keterangan ini di buat dengan sebenarnya untuk dapat
digunakan semestinya.

Curup, 2 November 2023

Mengetahui

Habib Sabillah Akbar, S.Tr.IP

SURAT KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini :

Nama : Dra. Herlinah
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Guru
Agama : Islam
Umur : 58
Alamat : Jl. Danau Boang RW. 05 RT. 011 Kelurahan
Curup Tengah.

Menerangkan Dengan Sebenarnya Bahwa:

Nama : Eva Rizkiah
Nim : 20561015
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah

Telah melaksanakan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Analisis Komunikasi Humas Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di BKPSDM Bagian Kepangkatan Rejang Lebong."

Demikian surat keterangan ini di buat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan semestinya.

Curup, 7 November 2023

Mengetahui



Dra. Herlinah

SURAT KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini :

Nama : EKI ADEDO
Jenis Kelamin : LAKI
Pekerjaan : PNS PEJABAT KEANGGOTAAN
Agama : ISLAM
Umur : 36 TH
Alamat : Kel. PETAH CURUP

Menerangkan Dengan Sebenarnya Bahwa:

Nama : Eva Rizkiah
Nim : 20561015
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah

Telah melaksanakan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Analisis Komunikasi Humas Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di BKPSDM Bagian Kepangkatan Rejang Lebong."

Demikian surat keterangan ini di buat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan semestinya.

Curup, 25 Januari 2023

Mengetahui


EKI ADEDO

Dokumentasi

Poto Kantor BKPSDM Rejang Lebong



Wawancara Dengan Kepala Bagian Kepangkatan



Wawancara Dengan Staff Bagian Kepangkatan



Wawancara Dengan Staff Bagian Kepangkatan



Wawancara Dengan Staff Bagian Kepangkatan



Poto Bersama Pegawai Negeri Sipil BKPSDM RL



Poto Bersama Pegawai Negeri Sipil BKPSDM RL



Wawancara dengan Ustadh Eki Adedo Sebagai Masyarakat Yang Sudah PNS



Wawancara Dengan Dra. Herlinah Sebagai Masyarakat Yang Sudah PNS



RIWAYAT HIDUP



Eva Rizkiah dilahirkan di desa Segamit Kecamatan Semende Darat Ulu Kabupaten Muara Enim. pada tanggal 7 juli 2001. Anak ketiga dari tiga bersaudara Ayah bernama Gandhi dan Ibu bernama Jusirah. Pendidikan dimulai dari SDN 02 Desa Segamit Tahun Ajaran 2007/2008, penulis melanjutkan pendidikan di MTS Barokah AL Haromain desa Pulau Panggung Tahun Ajaran 2014/2015, dan pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan di MA Barokah AL Haromain desa Pulau Panggung Kabupaten Muara Enim dan lulus pada tahun 2020, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri Curup dengan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan selesai pada tahun 2024 dengan Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd). Selama menjadi mahasiswa penulis aktif diberbagai organisasi, salah satunya pernah menjadi pengurus HMPS Manajemen Pendidikan Islam, pernah mengikuti organisasi Lembaga Dakwah Kampus (LDK) IAIN Curup.