

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan suatu lembaga organisasi pemerintah yang bertugas untuk melayani dan mengemban amanah yang diberikan oleh rakyat. Dalam menjalankan tugasnya, anggota dewan biasanya dibantu oleh beberapa tenaga ahli sebagai eksekutor dalam bertugas.

Dalam suatu organisasi tentu saja terdapat beberapa bagian yang mengatur segala sesuatu yang terjadi didalam organisasi. Mulai dari atasan hingga bawahan pasti tidak pernah luput dari birokrasi. Birokrasi adalah sistem pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai pemerintah karena telah berpegang pada hierarki dan jenjang jabatan, dan didalam setiap birokrasi pasti ada komunikasi didalamnya.

Sebagai atasan atau pemimpin yang baik, dalam menjalankan birokrasi tentu perlu menggunakan komunikasi interpersonal yang bisa membantu dalam pembagian kerja dan juga berkomunikasi dengan rekan kerja. Komunikasi interpersonal menurut DeVito (2016 : 26) adalah komunikasi yang terjadi di antara orang-orang yang dalam beberapa hal “terhubung”. Komunikasi yang dilakukan oleh atasan dan bawahan bertujuan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan yang nanti akan diberikan. Penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera melalui proses komunikasi yang diciptakan. ( Effendy, 2003 :30)

Komunikasi yang dilakukan oleh atasan dan bawahan bertujuan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan yang nanti akan diberikan. Dengan berkomunikasi, maka pembagian tugas kerja akan menjadi sesuai dan terstruktur sesuai porsinya. Pelaksanaan tugas tersebut bermacam-macam sesuai dengan keahlian dari masing-masing bawahan, salah satu contohnya adalah tenaga upahan.

Menurut Peraturan Walikota Madiun, Nomer 12 tahun 2020 menyatakan bahwa “Tenaga Upahan adalah Pegawai Pemerintah Kota Madiun untuk jangka waktu tertentu yang diangkat dengan Surat Tugas Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran dan dibiayai dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah”. Tenaga upahan tidak bisa dikatakan sebagai ASN (Aparatur Sipil Negara) karena diangkat ataupun diberhentikan dengan sistem kontrak serta kebutuhan yang ada pada saat itu. Dengan kata lain tenaga upahan disebut dengan pegawai tidak tetap yang sewaktu-waktu bisa diberhentikan.

Dalam struktur organisasi di kantor DPRD kota Madiun, terdapat tiga divisi yaitu Bagian Umum dan Keuangan, Bagian Persidangan dan Undang-undang, serta Bagian Penganggaran dan Pengawasan. Masing-masing divisi dipimpin oleh Kabag (Kepala Bagian) dan juga terdapat Kasubbag (Kepala Sub Bagian) dan bawahan nya yaitu tenaga upahan. Berdasarkan hasil observasi penulis, untuk divisi bagian Penganggaran dan Pengawasan tergolong baru disahkan. Pada awalnya belum ada divisi bagian Penganggaran dan Pengawasan, tetapi pada bulan Januari 2021 terjadi penambahan divisi menjadi tiga divisi yang semula dua divisi.

Tenaga upahan di Kantor DPRD Kota Madiun ditugaskan pada masing-masing bagian dari struktur organisasi yang ada di Kantor DPRD Kota Madiun.



**Gambar 1. 1 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kota Madiun**

Sumber : <https://setdprd.madiunkota.go.id/struktur-organisasi/> (diakses tanggal 7 September 2021 pukul 11:30)

Dalam hal ini khusus terkait tenaga upahan, mereka memiliki tugas diantaranya :

- a. Melaksanakan tugas yang diberikan oleh anggota dewan, Kabag (Kepala Bagian), dan Kasubbag (Kepala Sub Bagian).
- b. Melakukan notulensi tiap kegiatan yang digelar oleh DPRD kota Madiun.
- c. Membuat surat penanggung jawaban (SPJ) yang diperintahkan oleh Kabag dan Kasubbag.

Tenaga upahan yang baru diangkat memiliki perbedaan pengalaman kerja dengan pegawai tetap atau ASN yang sudah lama menjabat. Oleh karena itu praktek komunikasi interpersonal antara tenaga upahan dan pegawai tetap berbeda. Perbedaannya terletak pada praktek komunikasi interpersonal antara atasan dengan tenaga upahan cenderung kaku dan tidak fleksibel dibandingkan dengan antara atasan dengan pegawai tetap atau ASN yang lebih fleksibel. Fakta ini penulis temukan berdasarkan hasil observasi pra penelitian didampingi oleh Ibu Ernita Rohmayani selaku pimpinan tertinggi dari divisi Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan yang menjabat sebagai Kabag (Kepala Bagian) pada bulan November 2021.

Saat melakukan praktek komunikasi interpersonal dengan atasan, tenaga upahan hanya bisa untuk menjalankan sesuai perintah yang diberikan oleh atasan tanpa adanya diskusi dan penyampaian ide dan gagasan lain kepada atasan. Hal tersebut berbanding terbalik dengan komunikasi interpersonal antara atasan dan pegawai tetap atau ASN, dalam praktek berkomunikasi saat pembagian tugas antara komunikan dan komunikator sama-sama memiliki timbal balik yang seimbang antara penyampaian perintah, ide dan gagasan.

Penelitian terdahulu yang penulis temukan yang berhubungan dengan komunikasi interpersonal adalah skripsi dari Eva Nofiyanti tahun 2016 yang berjudul “Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Griya Perbelanjaan Mekar Yogyakarta)” Inti dari skripsi tersebut adalah bagaimana komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemiripan antara penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama menganalisa komunikasi interpersonal, perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif sedangkan penulis meneliti dengan menggunakan metode kualitatif. Penelitian selanjutnya adalah skripsi dari Anisa Hudaningtyas Dwiputri yang berjudul

“Komunikasi Interpersonal dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Humas di Kantor Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta” Inti dari penelitian tersebut adalah praktek komunikasi interpersonal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta. Kemiripan antara penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif dalam penelitian dan perbedaannya adalah dari objek penelitiannya.

Penulis terdorong untuk melakukan penelitian tentang tenaga upahan di Kantor DPRD kota Madiun karena menurut penulis, kantor DPRD Kota Madiun merupakan salah satu tempat yang sering mengadakan kegiatan-kegiatan besar yang melibatkan orang-orang penting dan dalam pelaksanaan kegiatan tersebut terdapat tenaga upahan yang senantiasa menjalankan tugas yang diberikan demi kelancaran kegiatan, acara, dan tugas yang ada di kantor DPRD Kota Madiun. Selain alasan tersebut, tenaga upahan sendiri diatur dalam Peraturan Walikota Madiun No 12 tahun 2020 serta baru disahkan dan ditetapkan yang berarti dapat diketahui bahwa hal-hal yang terkait dengan tenaga upahan di Kota Madiun bersifat baru dan *genuine* sehingga menarik untuk dilakukan penelitian.

Berikut adalah gambar kantor DPRD kota Madiun yang terletak di Jl. Taman Praja, No. 99, Kecamatan Taman, Kota Madiun



**Gambar 1. 2 Gedung DPRD Kota Madiun**

Sumber: <https://bit.ly/3GmTltF> (diakses tanggal 14 Maret 2021)

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui tentang praktek komunikasi interpersonal tenaga upahan bagian fasilitasi penganggaran dan pengawasan di Kantor DPRD Kota Madiun.

Berdasarkan fenomena dan kajian diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul “Analisis Komunikasi Interpersonal Tenaga Upahan Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan di Kantor DPRD Kota Madiun”

## **1.2. Fokus Penelitian**

Dibutuhkannya fokus penelitian untuk membatasi penelitian agar aspek yang diteliti fokus pada permasalahan dan tidak meluas agar penelitian bisa dipahami oleh pembaca nantinya dan komunikasi interpersonal menjadi fokus dari masalah yang akan diteliti dalam Komunikasi Interpersonal Tenaga Upahan Bagian Fasilitasi dan Penganggaran di Kantor DPRD Kota Madiun.

## **1.3. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dituliskan, rumusan masalah yang dapat diangkat pada penelitian ini adalah **“Bagaimanakah Analisis Komunikasi Interpersonal Tenaga Upahan Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan di Kantor DPRD Kota Madiun?”**

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana komunikasi interpersonal dilakukan oleh Tenaga upahan di bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan di Kantor DPRD Kota Madiun.

## **1.5. Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1. Aspek Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan kontribusi pengembangan akademik Ilmu Komunikasi,

khususnya dalam acuan pembelajaran Komunikasi Interpersonal yang bisa dijadikan referensi pada penelitian kedepannya.

#### 1.5.2. Aspek Praktis

##### a. Untuk Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan wawasan serta pengalaman dalam menerapkan ilmu yang dipelajari selama perkuliahan dan memberikan banyak pengetahuan baru yang dapat berguna untuk menunjang kegiatan selanjutnya.

##### b. Untuk DPRD

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan masukan untuk Kantor DPRD Kota Madiun dalam penerapan komunikasi interpersonal dalam rangka pembagian kerja terhadap tenaga upahan.

##### c. Untuk Masyarakat

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan tentang cara penerapan komunikasi interpersonal tidak hanya dalam lingkup organisasi tetapi juga dalam kegiatan bermasyarakat.

### 1.6. Waktu dan Periode Penelitian

No	Tahapan Penelitian	Bulan					
		Mei 2021	Juli 2021	Agustus 2021	Januari 2022	Februari 2022	Maret 2022
1.	Mencari tema, objek, dan subjek penelitian						
2.	Melakukan Observasi Pra						

	Penelitian						
3.	Menentukan informan penelitian						
4.	Desk Evaluatio n						
5.	Pengump ulan dan penyusun an data						
6.	Penyusun an Skripsi						

*Sumber : Olahan Peneliti ( 2021)*