

**KOMUNIKASI BAGIAN HUBUNGAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS SYIAH KUALA DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA PEGAWAI  
(Studi Pada Perubahan Status Perguruan Tinggi Negeri Badan  
Layanan Umum Menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan  
Hukum Universitas Syiah Kuala)**

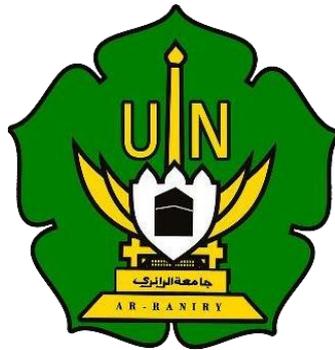
**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:**

**FEROLIKA BELA**

**NIM. 200401081**

**Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam**



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY**

**BANDA ACEH**

**2023 M/1445 H**

**KOMUNIKASI BAGIAN HUBUNGAN MASYARAKAT UNIVERSITAS  
SYIAH KUALA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI  
(Studi Pada Perubahan Status Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan  
Umum Menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum  
Universitas Syiah Kuala)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S1) Strata Satu  
Dalam Ilmu Dakwah Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam**

Oleh

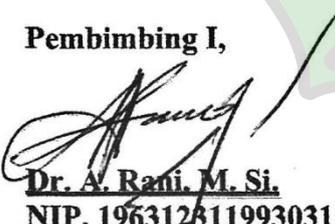
**FEROLIKA BELA  
NIM. 200401081**

Disetujui oleh:

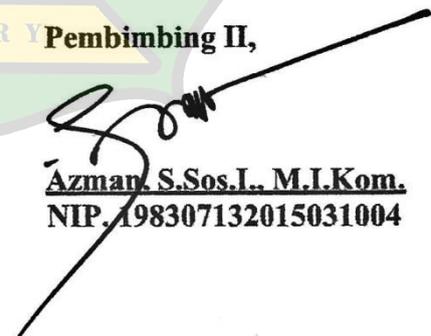
جامعة الرانيري

AR - RANIRY Pembimbing II,

Pembimbing I,

  
Dr. A. Rani, M. Si.

NIP. 196312311993031035

  
Azman, S.Sos.I., M.I.Kom.

NIP. 198307132015031004

**SKRIPSI**

**Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry  
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai  
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana S-1 Ilmu Dakwah  
Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam**

**Diajukan Oleh**

**Ferolika Bela  
NIM. 200401081**

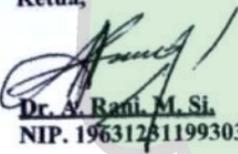
**Pada Hari/Tanggal**

**Kamis, 21 Desember 2023 M  
8 Jumadil Akhir 1445 H**

**di**

**Darussalam-Banda Aceh  
Panitia Sidang Munaqasyah**

**Ketua,**

  
**Dr. A. Rani, M.Si.  
NIP. 196312611993031035**

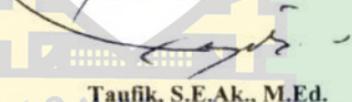
**Sekretaris,**

  
**Azma, S.Sos.I, M.I.Kom.  
NIP. 198307132015031004**

**Anggota I,**

  
**Fairis, S.Ag., M.A.  
NIP. 197405042000031002**

**Anggota II,**

  
**Taufik, S.E.Ak., M.Ed.  
NIP. 197705102009011013**

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry**



  
**Prof. Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd.  
NIP. 196412201984122001**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Ferolika Bela

NIM : 200401081

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Jurusan/Prodi : Komunikasi dan Penyiaran Islam.

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 08 Desember 2023  
Yang Menyatakan,



Ferolika Bela  
200401081

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis sampaikan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan kasih sayang dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyusun karya ilmiah ini. Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Nabi besar Muhammad SAW beserta para keluarga dan sahabatnya sekalian yang telah membekali umatnya dengan pengetahuan dan pendidikan yang sempurna.

Dengan izin Allah SWT, berkat bantuan dari semua pihak, penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini, guna memenuhi kewajiban studi untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi (FDK) Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh dengan judul **“Komunikasi Bagian Hubungan Masyarakat Universitas Syiah Kuala Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Perubahan Status Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum Menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Syiah Kuala)”**. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ungkapan terima kasih kepada:

1. Yang teristimewa, untuk ke dua orang tua tercinta, Bapak Alm. H. Faber Pasaribu dan Ibunda tersayang Almh. Hj. Zumiaty S.Sos. yang telah membesarkan dan mendidik saya dengan penuh kesabaran dan kasih sayang sepenuh hati, juga yang tak henti-hentinya mendoakan, memberikan semangat serta dukungannya sehingga saya mampu menyelesaikan pendidikan hingga sampai jenjang sarjana. Terima kasih

saya untuk ke dua orang tua saya karena selalu menjaga saya dalam doa-doa ayah dan ibu serta selalu membiarkan saya mengejar impian saya apa pun itu. Serta adik saya Fedowardo, abang saya Febri Setia Pasaribu dan seluruh keluarga saya.

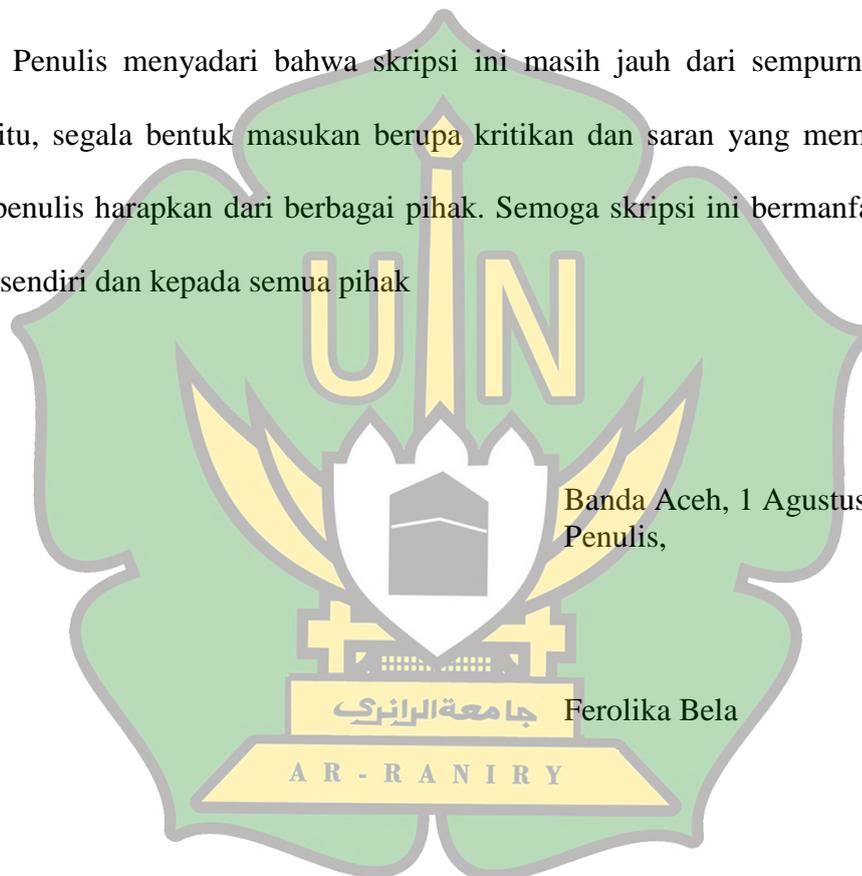
2. Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Dr Mahmuddin, M.Si. selaku Wakil Dekan I, Fairus, S.Ag, MA selaku Wakil Dekan II, dan Dr.Sabirin, Sos., M.Si. selaku Wakil Dekan III.
3. Ketua Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI) Fakultas Dakwah dan Komunikasi Bapak Syahril Furqany, M.I.Kom dan Sekretaris Prodi Ibu Hanifah, S.Sos.I, M.Ag
4. Bapak Azman, S.Sos.I, M.I,Kom. selaku Penasihat Akademik (PA) yang telah banyak memberikan dorongan dan semangat bagi penulis selama proses perkuliahan.
5. Pembimbing I Dr. A. Rani, M. Si., M.Si. yang telah memberikan arahan dan bimbingan yang baik kepada penulis. Bapak Azman, S.Sos.I, M.I,Kom. Sebagai pembimbing II yang selalu memberikan semangat dan arahan bagi penulis sehingga penulis mudah dan mampu menyelesaikan skripsi ini.
6. Para dosen serta pegawai di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

7. Sahabat-sahabat saya dan pegawai di lingkungan Universitas Syiah Kuala yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam proses peneliti menyelesaikan skripsi ini.
8. Terakhir untuk semua pihak rekan-rekan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala bentuk masukan berupa kritikan dan saran yang membangun sangat penulis harapkan dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri dan kepada semua pihak

Banda Aceh, 1 Agustus 2023  
Penulis,

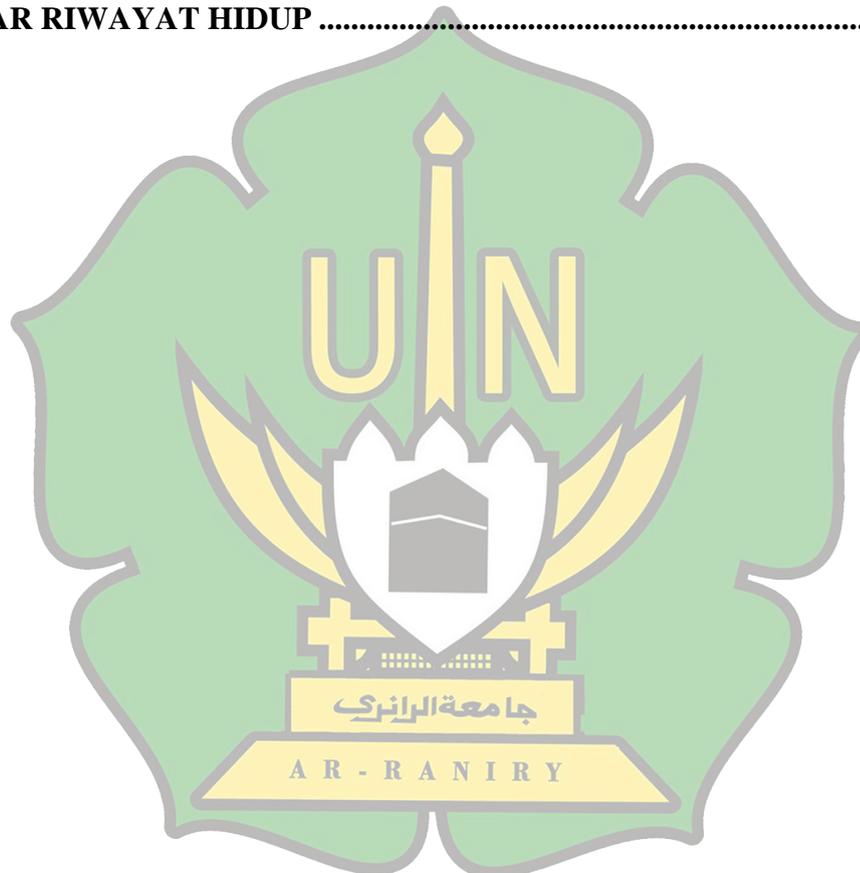
Ferolika Bela



## DAFTAR ISI

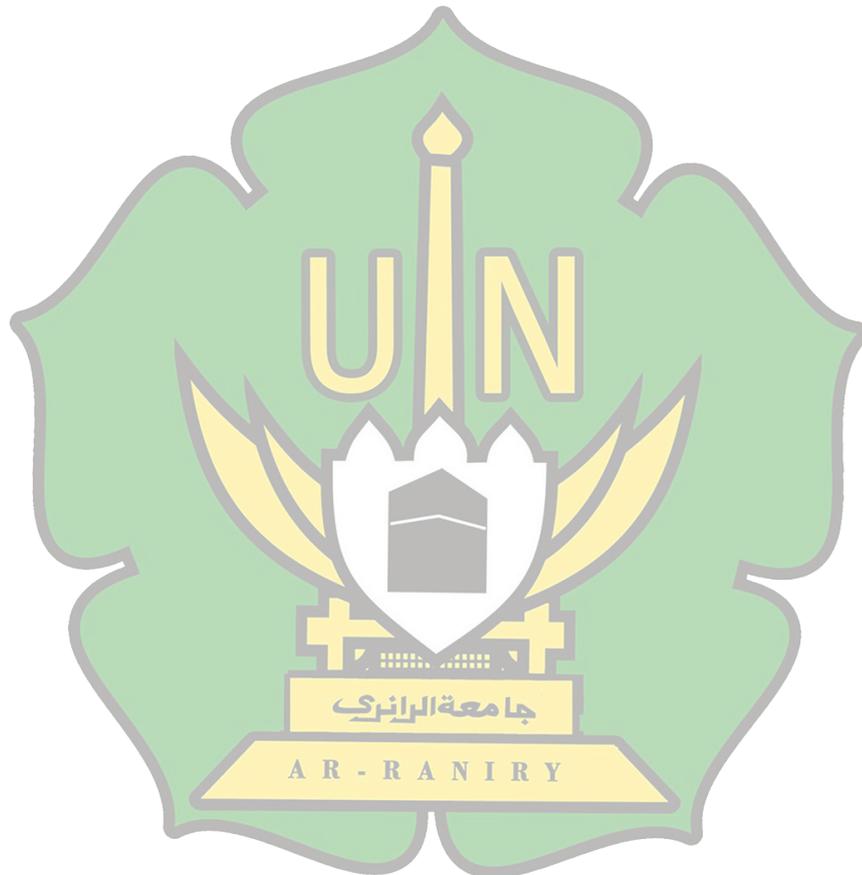
	<b>Halaman</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Definisi Operasional .....	9
F. Sistematika Penulisan .....	14
<b>BAB II KAJIAN TEORITIS</b> .....	<b>16</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	16
B. Komunikasi .....	19
C. Hambatan-Hambatan Komunikasi.....	21
D. Hubungan Masyarakat .....	21
E. Kinerja Pegawai .....	23
F. Perbedaan PTN BLU dan PTN BH .....	24
G. Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum .....	27
H. Teori Yang Digunakan.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>33</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	33
B. Subjek dan Objek Penelitian.....	34
C. Lokasi Penelitian.....	35
D. Informan Penelitian.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	38
G. Teknik Keabsahan Data .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>41</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	41
1. Profil Universitas Syiah Kuala .....	41
2. Visi dan Misi Universitas Syiah Kuala .....	45
3. Struktur Humas Universitas Syiah Kuala.....	46
B. Hasil Penelitian .....	47
1. Perspektif Karyawan Universitas Syiah Kuala .....	47
2. Komunikasi Bagian Humas USK Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai .....	52
3. Hambatan Yang dialami oleh Bagian Humas USK Dalam	

Meningkatkan Kinerja Pegawai .....	57
4. Prinsip Komunikasi Bagian Humas USK .....	59
C. Pembahasan.....	61
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>67</b>
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>74</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>76</b>



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 1.1 Sosialisasi Kebijakan SDM USK Menuju Transformasi PTN-BH....	50
Gambar 1.2 FGD Peraturan Rektor.....	50
Gambar 1.3 Sosialisasi Seleksi Pegawai Universitas Syiah Kuala.....	51



## ABSTRAK

**Nama : Ferolika Bela**

**Nim : 200401081**

**Prodi : Komunikasi Dan Penyiaran Islam**

**Judul Skripsi: Komunikasi Bagian Hubungan Masyarakat Universitas Syiah Kuala Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Perubahan Status Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum Menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Syiah Kuala)**

**Jur/Fak : Komunikasi dan Penyiaran Islam/ Dakwah dan Komunikasi**

Adapun permasalahan pada masa transisi ini adalah dari komunikasi yang diterapkan, salah satunya yaitu dari segi strategi sosialisasi, dimana masih banyak sosialisasi belum maksimal diterima oleh pegawai, dan pegawai pun masih banyak yang sulit memahami status PTN-BH. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui komunikasi bagian humas, perspektif pegawai dan juga hambatan yang dialami oleh Universitas Syiah Kuala dalam mengkomunikasikan perubahan status PTN-BLU menjadi PTN-BH. Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian ini yaitu, komunikasi yang digunakan oleh bagian humas Universitas Syiah Kuala masih memiliki hambatan dari sosialisasi di setiap bagiannya, dan penyebaran informasi secara langsung. Dalam hal ini bagian humas melihat situasi keadaan lika-liku masa transisi yakni dengan mengevaluasi, mengadakan rapat secara berkala, menyediakan ruang diskusi dan feedback, menggunakan media sosial atau email untuk memberikan informasi secara berkala, menyelenggarakan pelatihan dan seminar guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai dalam bekerja di bawah badan hukum baru. Serta memberikan penghargaan dan apresiasi kepada pegawai upaya memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

**Kata Kunci: Komunikasi Humas, Kinerja Pegawai, PTN-BH**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia pasti tidak terlepas dari yang namanya komunikasi. Dalam buku Etika dan Etiket Komunikasi oleh *William Chang*, komunikasi selalu menjadi hal penting dalam kehidupan di dunia ini karena merupakan aktivitas dasar manusia, dengan adanya komunikasi manusia dapat berhubungan antar individu di dalam kehidupan sehari-hari, di mana komunikasi adalah proses pertukaran pesan antara komunikator kepada komunikan baik secara *verbal* maupun *non verbal*. Komunikasi memiliki peranan penting dalam proses interaksi antar individu atau kelompok lainnya, karena komunikasi merupakan proses penyampaian informasi berupa ide, gagasan dari suatu pihak ke pihak lainnya agar saling mempengaruhi satu sama lain. Komunikasi menjadi hal yang sangat diperlukan karena setiap manusia berkeinginan mempertahankan hidupnya, karena komunikasi menjadi salah satu cara untuk membuka pikiran menjadi lebih luas agar manusia dapat melangkah ke kehidupan yang lebih maju dan kaya akan informasi.<sup>1</sup>

Hubungan masyarakat (Humas) menjadi bagian terpenting dan suatu lembaga, baik lembaga pemerintahan maupun swasta. Humas pada setiap instansi bertanggung jawab untuk membangun kepercayaan dan berinteraksi dengan pihak lain. Hampir semua instansi membutuhkan peran humas selaku upaya mengembangkan citra dan sebuah instansi tersebut.

---

<sup>1</sup> Chang, W., *Etika Dan Etiket Komunikasi* (Yogyakarta: Pt Kanisius, 2018), Hal 21

Dalam buku Manajemen *Public Relations* oleh Asep Saeful Muhtadi, menurut Rachmadi peran hubungan masyarakat berkaitan erat dengan fungsi humas. Humas memiliki fungsi utama yakni menumbuhkembangkan hubungan baik diantara organisasi dan publiknya, dalam konteks menanamkan pemahaman, menumbuhkan motivasi serta partisipasi publik dalam usaha menciptakan opini publik yang membuat lembaga ataupun organisasi menjadi untung.<sup>2</sup>

Setiap pergerakan dari sebuah instansi pasti akan memunculkan beragam pandangan dari publik, baik persepsi positif maupun persepsi yang negatif. Persepsi- persepsi tersebut pula yang akan menimbulkan berbagai macam reaksi publik. Hal ini sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan sebuah instansi. Menurut Dozier & Broom<sup>3</sup> mengelompokkan peran humas menjadi empat kategori yakni: pertama peran humas selaku penasehat ahli, kedua peran humas selaku fasilitator komunikasi, ketiga peran humas selaku fasilitator pemecah masalah, keempat peran humas selaku teknisi komunikasi.

Kegiatan hubungan internal yang dilakukan oleh humas yaitu hubungan dengan pegawai dan atasan. Humas harus mampu berkomunikasi dengan segala lapisan karyawan baik secara formal maupun informal untuk mengetahui kritik dan saran mereka sehingga bisa dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dalam organisasi. Humas harus mampu menjembatani komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Karena dalam meningkatkan kinerja pegawai diharapkan akan menimbulkan hasil yang positif yaitu karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh pimpinan. Sehingga dapat menciptakan rasa yang

---

<sup>2</sup> Muhtadi, AS. 2015. *Manajemen Public Relations*. Bandung: CV Pustaka Setia. Hal: 56

<sup>3</sup> Ruslan, Rosady. 2008. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*. Jakarta : PT Raja grafindo Persada. Hal: 20

memotivasi, kreativitas dan ingin mencapai prestasi kerja semaksimal mungkin. Sedangkan hubungan dengan atasan juga harus mampu membina hubungan yang baik, serta mampu mengkomunikasikan apa yang terjadi dalam organisasi.

Melihat adanya perbedaan di masing-masing individu maka untuk menghindari adanya kesalah pahaman dalam hubungan internal antara pemimpin dan karyawan ataupun sesama karyawan maka diperlukan adanya komunikasi internal yang dilakukan secara timbal balik. Komunikasi internal kini menjadi syarat utama *public relations*, yang termasuk kedalam salah satu *public internal*, karyawan merupakan tulang punggung yang menjalankan suatu organisasi. Sebuah organisasi akan berjalan dengan baik apabila karyawan menyukai pekerjaannya dan adanya kerja sama para karyawan untuk menjaga organisasi tetap berjalan dengan baik. Untuk itulah diperlukan adanya suasana kerja yang baik, dimana antara karyawan dan organisasi terjalin kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan kedua belah pihak.

Suasana seperti itu akan tercapai jika organisasi memberikan perhatian khusus kepada karyawan dan menyadari bahwa perusahaan tidak dapat berjalan tanpa adanya karyawan. *Public relations* adalah fungsi manajemen yang khas, yang mendukung pembinaan dan pemeliharaan jalur bersama antara organisasi dengan publiknya mengenai komunikasi manajemen dalam perusahaan atau persoalan membantu manajemen menjadi tahu kepentingan dan kebutuhan para karyawan. Karena pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi di dalam kinerja tersebut mesti harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatnya

produktivitas sehingga apa yang diharapkan organisasi bisa berjalan sesuai apa yang diinginkan.

Penilaian kinerja karyawan akan memberikan sejumlah manfaat baik bagi karyawan, atasan maupun universitas. Bagi karyawan, penilaian kinerja akan memberikan manfaat yang besar seperti memberikan motivasi, memberikan kejelasan standar penilaian kerja, sebagai tolok ukur diri untuk perbaikan kinerja pada masa selanjutnya, merupakan sarana untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan diri sendiri, sarana untuk mencari penyelesaian masalah kerja, sarana untuk menjalin komunikasi dengan atasan.

Konsep PTN-BH atau Perguruan Tinggi Berbadan Hukum merupakan kepercayaan dan suatu prestasi yang diberikan bagi PTN-PTN terpilih dalam menjaga kualitas serta prestasi para mahasiswanya baik di tingkat nasional maupun internasional. Otonomi yang diberikan kepada PTN memungkinkan PTN tersebut untuk mengatur penyelenggaraan pendidikan semaksimal mungkin khususnya dalam meningkatkan kualitas dosen maupun mahasiswanya. PTN-BH dapat mengatur diri sendiri dan diberikan keleluasaan dalam penyelenggaraan rumah tangganya untuk menghasilkan pendidikan yang bermutu.

Universitas Syiah Kuala (USK) yang selama ini berstatus perguruan tinggi negeri badan layanan umum (PTN-BLU) terhitung sejak 9 November 2021 naik status menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN-BH). Kepastian itu diperoleh berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38/2022 tentang perguruan tinggi negeri Badan Hukum, yang ditandatangani Presiden Joko Widodo. Pasal 2 PP No. 30/2022 berbunyi: Universitas Syiah Kuala (USK)

ditetapkan sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN-BH) yang mengelola bidang akademik dan non akademik secara otonom sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>4</sup>

Pada umumnya permasalahan terjadi pada aspek tata kelola, sumber daya dan keuangan dimana aspek-aspek ini merupakan pendukung dalam implementasi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN-BH). Kemandirian dalam pengelolaan ini merupakan tanggung jawab bersama para pengelola. Komunikasi bagian hubungan masyarakat Universitas Syiah Kuala dalam meningkatkan kinerja pegawai harus lebih maksimal.

Pada perubahan status Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum (PTN- BLU) menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN-BH) timbul beberapa kesenjangan yang dialami pegawai sehingga komunikasi yang dibangun bagian humas dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak tercapai.

Dalam hasil wawancara dengan Ibu Mulyana, SE., Sub Koordinator Bagian Publikasi Universitas Syiah Kuala menyampaikan adanya kesenjangan antara yang diharapkan dengan realita seperti banyaknya harapan pegawai dalam meningkatkan kinerja tetapi tidak dapat direalisasikan karena banyaknya pemotongan anggaran yang harus benar-benar di pilih dalam skala prioritas. Pengeluaran seperti *upgrading* keilmuan, keahlian sesuai kebutuhan untuk meningkatkan kinerja juga tidak lagi seperti status sebelumnya.<sup>5</sup>

Fungsi komunikasi secara internal untuk Universitas Syiah Kuala sendiri

---

<sup>4</sup> <https://usk.ac.id/usk-sah-berstatus-ptn-bh/>, diakses pada 2 April 2023, pada pukul 10.00 WIB.

<sup>5</sup> Wawancara Mulyana, SE., Sub Koordinator Bagian Publikasi USK, 5 April 2023

terhadap kinerja pegawai antara lain meningkatkan kualitas PTN, meningkatkan kinerja pegawai, sebagai media komunikasi, sebagai masukan untuk mengetahui jenis pelatihan atau *training* yang dibutuhkan oleh karyawan agar kinerja berlangsung efektif dan informasi yang disampaikan oleh seorang pemimpin dapat di terima dan dipahami para pegawai dengan baik.

Dalam praktiknya setiap Kepala Bagian mengharapkan penambahan sumber daya manusia (SDM) agar status Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN-BH) lebih maksimal dalam mencapai tujuannya karena kinerja juga lebih bertambah sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak efektif. Dengan adanya penambahan sumber daya manusia (SDM) dan adanya *upgrading* keilmuan, keahlian sesuai kebutuhan untuk meningkatkan kinerja dapat menimbulkan kerjasama yang lebih produktif dan menimbulkan rasa bahagia dan puas hati saat bekerja. Perasaan bahagian dan puas hati dalam bekerja menimbulkan suasana kerja yang menyenangkan. Suasana yang demikian mendukung semangat dan kegairahan kerja yang benar. Semangat kerja yang dimaksud adalah melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan dan suasana yang seperti ini perlu diciptakan Universitas Syiah Kuala.

Dengan demikian fenomena yang terjadi pada Universitas Syiah Kuala yang sempat mengalami penurunan kinerja pegawai dikarenakan beban dan target kerja yang semakin bertambah sehingga perlu adanya peningkatan kesejahteraan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Melihat fenomena di atas, maka penulis ingin mengetahui bagaimana komunikasi bagian hubungan masyarakat dalam

meningkatkan kinerja pegawai pada status Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Syiah Kuala.

Dari permasalahan di atas, Bagian Hubungan Masyarakat Universitas Syiah Kuala dalam meningkatkan kinerja pegawai mencoba menjembatani antara pihak atasan dengan bawahan dalam mengkomunikasikan apa saja kendala yang dirasakan pegawai pada status yang sekarang yaitu Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN-BH).

Berdasarkan fenomena dalam permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Komunikasi Bagian Hubungan Masyarakat Universitas Syiah Kuala Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Perubahan Status Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum Menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Syiah Kuala)”**

## **B. Rumusan Masalah**

Bagian Humas Universitas Syiah Kuala sangat berperan di dalam meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan pengelolaan komunikasi yang maksimal oleh humas. Maka dalam hal ini humas memang mempunyai pemecah masalah dalam berkomunikasi pada institusi.

Oleh karena itu, maka pada penelitian ini menarik untuk mengetahui beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perspektif karyawan Universitas Syiah Kuala terhadap perubahan status Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum?

2. Bagaimana komunikasi yang dilakukan bagian Humas Universitas Syiah Kuala dalam meningkatkan kinerja pegawai pada perubahan status Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mencoba merumuskan masalah yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana perspektif karyawan Universitas Syiah Kuala terhadap perubahan status Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum.
2. Untuk mengetahui bagaimana komunikasi yang dilakukan bagian Humas Universitas Syiah Kuala dalam meningkatkan kinerja pegawai pada perubahan status Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum.

### D. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari penelitian komunikasi bagian humas Universitas Syiah Kuala dalam meningkatkan kinerja pegawai diharapkan bermanfaat bagi pegawai dan khalayak umum.

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk mengasah ketejaman analisis penulis dalam penerapan teori yang di pelajari selama masa perkuliahan ke dalam kegiatan penelitian.

## 2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara praktis sebagai masukan kepada pimpinan, khususnya Rektor Universitas Syiah Kuala dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam percepatan perubahan status menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN-BH).

## 3. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat berkaitan pertama, sebagai bahan pembelajaran atau referensi tambahan bagi pembaca untuk lebih mengetahui komunikasi bagian Humas Universitas Syiah Kuala dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kedua, dapat menjadi rujukan atau referensi tambahan bagi para pembaca dalam penelitian tentang komunikasi bagian humas yang digunakan oleh Universitas Syiah Kuala.

## E. Defenisi Oprasional

### 1. Peran Hubungan Masyarakat

Peran hubungan masyarakat sangat erat hubungannya dengan fungsi humas. Menurut F. Rachmadi<sup>6</sup> “Fungsi utama humas adalah menumbuhkan dan mengembangkan hubungan baik antara lembaga atau organisasi dengan publiknya, *intern* maupun *ektern* dalam rangka menamkan pengertian, menumbuhkan motivasi dan partisipasi publik dalam upaya menciptakan iklim pendapat (opini publik) yang menguntungkan lembaga atau organisasi.”

---

<sup>6</sup> F. Rachmadi. 1992. *Public Relations dalam Teori dan Praktek*. Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama. Hal: 21

Selanjutnya Rosady Ruslan<sup>7</sup> menjelaskan secara rinci empat peran utama humas adalah sebagai berikut :

- 1) Sebagai *communicator* atau penghubung antara organisasi atau lembaga yang diwakili dengan publiknya;
- 2) Membina *relationship*, yaitu berupaya membina hubungan yang positif dan saling menguntungkan dengan pihak publiknya;
- 3) Peranan *back up* Pariwisata, yakni sebagai pendukung dalam fungsi Pariwisata organisasi atau perusahaan.
- 4) 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.

Dari pendapat di atas, fungsi utama dari hubungan masyarakat adalah menumbuhkan hubungan baik dengan publiknya baik intern maupun ekstern sehingga tercipta opini publik yang menguntungkan lembaga atau organisasi terkait.

## 2. Asas-Asas Hubungan Masyarakat

Dalam menjalankan kegiatan-kegiatannya, humas perlu memperhatikan asas-asas sebagai berikut:<sup>8</sup>

### 1. Pemberitaan yang resmi dan objektif.

<sup>7</sup> Rosady, Ruslan. 2005. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers. Hal: 10

<sup>8</sup> Suryosubroto. 2012. *Hubungan Sekolah dengan Masyarakat*. Jakarta: PT Rineka Cipta. Hal: 8

2. Keberesan intern instansi.
3. Mempertimbangkan dan mengusahakan dukungan *public*.
4. Melangsungkan hubungan.
5. Memperhatikan opini *public*.

Peningkatan mutu dan kegiatan Humas bukan merupakan layanan *lip service*, informasi yang dimunculkan harus merupakan informasi yang resmi dan apa adanya serta tidak dilebih-lebihkan atau dikurangi. Keresmian informasi/berita dapat dibuktikan dengan adanya persetujuan dari pimpinan terhadap informasi yang akan disebarakan kepada publik.

Keberhasilan internal instansi bermakna bahwa humas harus didukung dengan integritas kelembagaan yang baik, sebagai contoh perilaku pegawai yang beretika, struktur tugas yang jelas, disiplin dan peraturan yang ditegakkan dan prosedur pekerjaan yang jelas dan mudah dipahami. Dengan demikian tata kelola lembaga dan tata kelola bidang/unit humas harus baik dan tertib. Selanjutnya asas mempertimbangkan dan mengusahakan hubungan public yakni bahwa segala bentuk kegiatan humas tidak boleh mengabaikan kepentingan publik dan ditujukan utamanya untuk menjalin hubungan dengan publik. Sebagai contoh dalam pelaksanaan kegiatan humas perlu memperhatikan kepentingan publik, apakah akan menyebabkan gangguan atau dampak negatif. Bilamana ada resiko munculnya dampak negatif maka tenaga humas perlu menempuh cara untuk meminimalisirnya atau bahkan mengeliminirnya dan mengganti dengan kegiatan lain.

Asas ke empat melangsungkan hubungan yang berarti bahwa

hubungan kerjasama antara lembaga dengan publik internal atau eksternal dapat berjalan secara konkrit. Hubungan kerjasama diimplementasikan secara operasional dan lebih baik lagi jika terukur. Sebagai contoh implementasi surat perjanjian kerjasama dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan riil dan dapat diukur keberhasilannya dengan indikator-indikator yang ditetapkan sebelumnya. Singkatnya, asas ini bermakna bahwa hubungan yang sudah terjalin antar lembaga atau lembaga dengan masyarakat dapat terus langgeng.

Asas ke lima yakni memperhatikan opini publik. Istilah opini berakar kata dari bahasa latin yaitu "onis" yang berarti harapan. Dari kata onis kemudian terdapat pengembangan kata "opinari" yang berarti berpikir atau menduga. Istilah ini kemudian bersanding dengan "publicus" yang bermakna milik masyarakat luas. Opini publik penting untuk diperhatikan karena respon publik adalah bagian dari indikator keberhasilan humas.

Petugas humas juga dapat meraba pandangan masyarakat tentang apa yang seharusnya diupayakan lembaga pendidikan dari opini publik yang berkembang. Tidak semua pengambilan keputusan lembaga selalu sejalan dengan opini publik, terutama jika kebijakan bertentangan dengan kemauan publik. Tugas humas dalam hal ini bukanlah memaksakan publik tunduk terhadap kehendak lembaga namun memberikan pengertian sejelas-jelasnya agar publik mengubah pandangannya.

Terbentuknya opini publik berproses dari adanya konsensus individu-individu. Konsensus ini terbentuk dari opini-opini pribadi, dan

opini pribadi tersebut dipengaruhi oleh belief (kepercayaan tentang sesuatu), attitude (sikap atau apa yang dirasakan/dipikirkan seseorang) dan perception (persepsi). Persepsi sendiri terbentuk dari pengalaman masa lalu, latar belakang budaya, nilai-nilai yang dianut, juga berita terkini yang berkembang.

Opini publik dapat tersusun dengan natural, namun juga dapat dikembangkan. Untuk mengetahui opini publik, petugas humas dapat mengobservasi melalui media massa, dengan cara meneliti, melalui wawancara, atau angket. Opini publik dapat dipengaruhi oleh keberadaan propaganda, yaitu upaya oleh seseorang atau kelompok untuk mempengaruhi opini atau tindakan orang lain dengan cara memasukan ide atau pesan melalui media komunikasi massal, mulut ke mulut, dan penggunaan opinion leader atau yang di abad informasi ini dikenal dengan *influencer*.

### 3. Aktivitas Hubungan Masyarakat

Humas dituntut untuk memahami tindakan ataupun permasalahan yang terjadi ditengah-tengah masyarakat, yang berpotensi memberi dampak yang tidak baik bagi instansi, karena itulah humas mempunyai tanggung jawab yang besar.

Eksternal *Relations* adalah salah satu bentuk kegiatan humas yang membantu masyarakat dalam mensosialisasikan kebijakan yang diambil untuk menentukan kepuasan atas hasil kebijakan secara efektif. Selain itu *public affairs* merupakan bagian khusus dari humas yang membangun dan

mempertahankan hubungan instansi dan komunikasi lokal dalam mempengaruhi kebijakan publik.<sup>9</sup>

## **F. Sistematika Penulisan**

Adapun Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yang pada masing-masing babnya terdapat sub-bab pembahasan yang dapat memudahkan pembaca dalam memahami bagian isi proposal ini, diantaranya sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang Pendahuluan yang berisi gambaran umum isi penelitian yang terdiri dari: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

### **BAB II KAJIAN TEORITIS**

Teori Pada bab ini peneliti menjelaskan mengenai teori terkait yaitu pembahasan secara luas terhadap judul yang diambil oleh peneliti, tinjauan peneliti yaitu peneliti menyampaikan hasil dari temuan-temuan peneliti sebelumnya yang mendekati pada hasil penelitian yang dilakukan, model penelitian dan kerangka berfikir yaitu peneliti memberikan gambaran atau kerangka yang menjelaskan mengenai hubungan antar variabel pada judul yang diteliti.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini merupakan bagian yang berisi tentang metode penelitian yang

---

<sup>9</sup> Scott M Cutlip, Allen H. Center, Glen M. Broom, Epective Public relations (Jakarta: Terjemahan, Edisi ke Sembilan, Fajar Interpretama Offset. 2006), Hal 11-25.

digunakan, pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, teknik pengumpulan serta analisis data yang digunakan dalam penelitian.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini merupakan bagian yang berisi tentang hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

#### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini merupakan bagian yang berisi tentang kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah peneliti lakukan.



## BAB II

### KAJIAN TEORITIS

Pada bab sebelumnya peneliti membahas mengenai latar belakang masalah yang diteliti, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan. Maka untuk lebih memperdalam penelitian peneliti menjelaskan mengenai kajian teoritis pada bab ini. Membahas tentang penelitian terdahulu, komunikasi, hambatan-hambatan komunikasi, hubungan masyarakat, kinerja pegawai, perbedaan PTN BLU dan PTN BH, Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum serta teori yang digunakan.

#### A. Kajian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu diperlukan untuk mengetahui hasil pemaparan dan juga relevansi penelitian dengan penelitian sebelumnya yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti lainnya, dalam menelusuri permasalahan dalam penelitian ini, maka peneliti melihat beberapa kajian yang ada kaitannya dengan penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Eny Ratnasari, Agus Rahmat, dan FX. Ari gung Prastowo yang berjudul “*Peran Humas Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum dalam Implementasi Kebijakan Keterbukaan Informasi*” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN BH) di kota Bandung yaitu Institut Teknologi Bandung, Universitas Pendidikan Indonesia, dan Universitas Padjadjaran sudah melakukan implementasi kebijakan keterbukaan informasi publik yaitu Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik (UU KIP). Humas PTN-BH di kota Bandung telah melakukan

peran sebagai *expert prescriber* (penasehat ahli) dalam implementasi kebijakan keterbukaan informasi seperti memberikan saran kepada pimpinan terkait penentuan SOP pelayanan informasi publik, pembentukan PPID, dan pembuatan sistem pelayanan informasi. Humas PTN-BH di kota Bandung telah melakukan peran sebagai *communication facilitator* (fasilitator komunikasi) dalam implementasi kebijakan keterbukaan informasi dengan menjadi penghubung komunikasi, melakukan sosialisasi, dan membentuk sistem pelayanan informasi. Humas PTN-BH di kota Bandung telah melakukan peran sebagai *problem solving process facilitator* (fasilitator proses pemecahan masalah) dalam implementasi kebijakan keterbukaan informasi seperti bentuk kerja sama dengan bagian lain dalam manajemen untuk menyelesaikan masalah terkait implementasi kebijakan keterbukaan informasi seperti pembentukan PPID. Humas PTN-BH di kota Bandung telah melakukan peran sebagai *communication technician* (teknisi komunikasi) atau teknisi humas dengan membuat dan mengembangkan *website* terlebih *website* khusus layanan informasi publik dan memproduksi berbagai pesan komunikasi melalui media sosial. Upaya humas dalam memfasilitasi komunikasi antar bagian di internal dan eksternal pada masing-masing PTN-BH di kota Bandung sudah baik. Humas sudah melakukan perannya sebagai mediator dalam upaya mencapai pelaksanaan keterbukaan informasi di masing-masing PTN-BH kota Bandung.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Eny Ratnasari, Agus Rahmat, dan FX. Ari gung Prastowo. (2018) *Peran Humas Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum dalam Implementasi Kebijakan Keterbukaan Informasi*. Jurnal Profesi Humas, Volume 3, No. 1. Hal: 36

2. Penelitian yang dilakukan oleh Diana Sekar Anggaraini yang berjudul *“Eksistensi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Terhadap Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi”* hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Eksistensi PTN-BH dalam perspektif otonomi pendidikan tinggi ditinjau dari Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi telah memiliki kedudukan tersendiri, kehadirannya merupakan suatu keniscayaan serta kebutuhan ilmu pengetahuan yang dapat memperkuat kedudukan PTN-BH dalam melaksanakan otonominya. Otonomi yang dimaksud tertuang dalam Pasal 64 ayat (1) Undang-Undang Pendidikan Tinggi, bahwa dalam otonomi pendidikan di PTN-BH hanya meliputi bidang akademik dan non akademik. Namun masyarakat awam masih ada yang beranggapan bahwa adanya PTN-BH akan memberikan dampak semakin tingginya biaya pendidikan tinggi karena otonominya, serta dapat berakibat negara tidak lagi bertanggung jawab terhadap pemenuhan hak pendidikan tinggi. Anggapan tersebut tidak beralasan, karena dalam Pasal 88 ayat (1) ditegaskan bahwa pemerintah yang menetapkan standar biaya untuk pendidikan tinggi. Dengan demikian, pemerintah masih terlibat dalam menetapkan standar biaya untuk pendidikan tinggi, melalui kementerian besaran UKT atau Uang Kuliah Tunggal ditetapkan. Serta adanya otonomi pengelolaan pendidikan tinggi tidak serta merta menyebabkan hilangnya kesempatan sejumlah kelompok tidak mampu untuk dapat memperoleh pendidikan tinggi. Justru sebaliknya, otonomi pendidikan tinggi diyakini mampu menciptakan kesempatan yang lebih luas kepada semua kelompok,

termasuk kelompok yang tidak mampu. Seharusnya pemerintah melakukan sosialisasi tentang apa yang dimaksud dengan otonomi dalam PTN-BH, sehingga masyarakat tidak lagi beranggapan demikian.<sup>19</sup>

## B. Komunikasi

Banyak ahli yang telah memberikan formulasi pengertian komunikasi. Keragaman pengertian komunikasi dari para ahli memberikan gambaran bahwa komunikasi itu menarik. Secara umum komunikasi dikatakan sebagai proses ketika seseorang menyampaikan pesan kepada orang lain. Secara konseptual pengertian komunikasi dikemukakan oleh Rogers dan Kincaid<sup>20</sup> komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam.

Selain itu, menurut Bernard Berelson dan Gary A<sup>21</sup> komunikasi sebagai proses transmisi gagasan, informasi, emosi, dan lainnya melalui simbol, kata, gambar, grafik, dan lainnya. Proses transmisi tersebut yang dinamakan komunikasi. Sedangkan menurut DeVito<sup>22</sup> komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirimkan dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (*noise*), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan

<sup>19</sup> Diana Sekar Anggraini. (2019) *Eksistensi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Terhadap Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi*. Jurnal Hukum dan Keadilan Vol. 6, No. 2. Hal: 51

<sup>20</sup> Cangara, Hafied; (2004), *Pengantar Ilmu Komunikasi*, PT RajaGrafindo Persada, 2016, Jakarta. Hal: 19

<sup>21</sup> Mulyana, Deddy. (2014). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hal: 68

<sup>22</sup> DeVito, Joseph; 2011, *Komunikasi Antarmanusia*, alihbahasa Agus Maulana, Karisma, Pamulang, Tangerang Selatan. Hal: 23.

balik. Pendapat lain dikemukakan Ruben dan Stewart yang melihat komunikasi dalam konteks aktivitas manusia.

Mereka mengatakan “komunikasi manusia adalah proses melalui mana individu dalam hubungan, kelompok, organisasi, dan masyarakat membuat dan menggunakan informasi untuk berhubungan satu sama lain dan dengan lingkungan”<sup>23</sup> Dari beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa komunikasi merupakan sebuah proses, yaitu rangkaian peristiwa ketika dua orang atau lebih saling bertukar informasi, dalam konteks hubungan antarpribadi, kelompok, organisasi, dan masyarakat sehingga mengarah pada saling pengertian diantara mereka, meski kadang terjadi distorsi, namun terbuka peluang adanya umpan balik.

Setiap kegiatan yang kita jalankan tidak terlepas dengan kontrol. Adanya kontrol baik secara tertulis maupun tersirat dilandasi dengan unsur kepemimpinan. Kepemimpinan setiap saat dibutuhkan, tidak mengenal batas dan waktu. Artinya pemimpin tersebut dibutuhkan baik di negara berkembang ataupun di negara adikuasa sekalipun membutuhkan pemimpin.

Pemimpin merupakan suatu keharusan bagi sesuatu kelompok. Demikian halnya ciri kepemimpinan yang ditawarkan kepada golongan tertentu. Tergantung kepada situasi dimana masyarakat itu berada. Oleh karenanya masalah kepemimpinan tidak terlepas dari manajemen. Realitas tersebut berhasilnya kepemimpinan tidak terlepas dari manajemen. Realitas tersebut berhasilnya kepemimpinan seseorang sangat tergantung kepada sejauh mana penerangan

---

<sup>23</sup> Ruben, Brent D. Dan Lea P. Stewart;2014, *Komunikasi dan Perilaku Manusia*, Penerjemah Ibnu Hamad, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta. Hal: 19

manajemen itu sendiri.<sup>24</sup>

### C. Hambatan-Hambatan Komunikasi

Hambatan komunikasi adalah suatu penghalang atau hal-hal yang dapat menghambat proses penyampaian pesan komunikasi. Hambatan komunikasi menurut Chaney dan Martin ialah segala sesuatu yang menjadi penghalang (*noise*) tercapainya komunikasi yang efektif.<sup>25</sup>

Hakikat komunikasi sebagai suatu sistem, komunikasi bisa terjadi pada semua elemen atau faktor-faktor yang mendukungnya, termasuk faktor sosial masyarakat dan lingkungan dimana komunikasi itu terjadi. Shannnom dan Weaver mengatakan bahwa gangguan komunikasi terjadi jika pendapat intervensi yang mengganggu salah satu elemen komunikasi, sehingga proses komunikasi tidak berjalan secara efektif. Sedangkan hambatan komunikasi yang dimaksud adalah adanya hambatan yang membuat proses komunikasi tidak berjalan sebagaimana yang diinginkan komunikator dan komunikan.<sup>26</sup>

### D. Hubungan Masyarakat

Hubungan Masyarakat atau *Public Relations* dalam aktivitasnya menyelenggarakan komunikasi timbal balik (*two way communications*) antara perusahaan atau suatu lembaga dengan pihak publik yang bertujuan untuk saling menciptakan pengertian dan dukungan untuk mencapai suatu tujuan tertentu baik itu dalam hal kebijakan, kegiatan produksi, barang atau pelayanan jasa dan lain

<sup>24</sup> Rani Usman A., (2013) *Public Relations Suatu Pengantar*. Banda Aceh: FDK UIN Ar-Raniry. Hal: 93

<sup>25</sup> Hendra Riofita. *Komunikasi Bisnis*. Pekanbaru: CV. Mutiara Pesisir Sumatra. 2016. Hal.26

<sup>26</sup> Hafid Cangara, *Pengantar Ilmu komunikasi*. (2013). Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal. 153

sebagainya, demi kemajuan perusahaan atau citra positif bagi lembaga bersangkutan.

Humas adalah proses interaksi dimana humas menciptakan opini publik sebagai input yang menguntungkan kedua belah pihak, dan menanamkan pengertian, menumbuhkan motivasi dan partisipasi publik, bertujuan menanamkan keinginan baik, kepercayaan saling adanya pengertian, dan citra yang baik dari publiknya. Secara etimologis *public relations* terdiri dari dua kata yaitu : *public* dan *relations*. Dalam bahasa Indonesia, kata *public* berarti publik atau masyarakat dan *relations* adalah hubungan-hubungan. Jadi arti dari *public relations* adalah hubungan-hubungan dengan public/masyarakat. Konsep humas menurut IPRA (*Internasional Public Relations Association*) adalah : “Fungsi manajemen yang khas mendukung pembinaan dan pemeliharaan jalur bersama antara organisasi dengan publiknya mengenai komunikasi, pengertian, penerimaan dan kerjasama”.

Pemahaman konsep dan pengertian humas itu seperti apa, bisa juga kita lihat pendapat dari; (*British*) *Institute of Public Relations* (IPR): “Humas adalah keseluruhan upaya yang dilakukan secara terencana dan berkesinambungan dalam rangka menciptakan dan memelihara niat baik (*good-will*) dan saling pengertian antara suatu organisasi dengan segenap khalayaknya”. J. C. Seidel menyatakan humas adalah proses yang melanjutkan (*continue*) dari usaha-usaha manajemen untuk memperoleh kelebihan (*goodwill*) dan pengertian dari para pelanggan, pegawainya dan publik umumnya ke dalam dengan mengadakan analisa dan perbaikan-perbaikan terhadap diri sendiri, ke luar dengan menyampaikan pernyataan-pernyataan. Selain itu humas juga berfungsi untuk menumbuhkan

hubungan baik antara segenap komponen pada suatu perusahaan dalam rangka memberikan pengertian, menumbuhkan motivasi dan partisipasi. Semua ini bertujuan untuk menumbuhkan dan mengembangkan *Good Will* (kemauan baik) publiknya serta memperoleh opini publik yang menguntungkan (alat untuk menciptakan kerja sama berdasarkan hubungan baik dengan publik).

### E. Kinerja Pegawai

Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa rendahnya kinerja seorang pegawai akan berdampak pada kinerja organisasi atau dengan kata lain, kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja organisasi. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*).<sup>27</sup>

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu menurut Ashwatappa kinerja selalu diukur dari aspek hasil bukan upaya yang dilakukan individu, yakni seberapa baik individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya.<sup>28</sup>

Dari definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini hanya dua faktor yang dikaji yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja. Kepuasan

<sup>27</sup> Aries, S., & Baskoro, S. W. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan* (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) PD Semarang). *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 7(2), Hal: 77-84.

<sup>28</sup> Hosmani, A., & Shambhushankar, B. (2014). *Study on Impact of Quality of Work Life on Job Performance amongst Employees of Secunderabad Division of South Central Railway*. *Research Journal of Management Sciences*, 3(11), Hal: 8-11.

Kerja dan Disiplin kerja diduga menjadi dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada pendapat Siagian<sup>29</sup> menyatakan bahwa. “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja.

## **F. Perbedaan Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum dan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum**

### **a. Defenisi PTN BLU dan PTN BH**

Perguruan Tinggi Badan Layanan Umum, secara sederhana adalah perguruan tinggi yang sudah memiliki sedikit fleksibilitas untuk mengelola organisasi terutama pengelolaan anggaran dan keuangan.

Perguruan Tinggi Berbadan Hukum atau PTN BH merupakan PTN yang sepenuhnya milik negara dan tidak dapat dialihkan kepada perseorangan atau swasta. Dasar hukum munculnya PTN BH adalah setelah terbitnya UU No.12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.

### **b. Ciri-ciri PTN BLU dan PTN BH**

#### **1. PTN-BH (Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum)**

Otonomi Penuh: PTN-BH merupakan tingkatan tertinggi dalam hal otonomi. Mereka memiliki otonomi penuh dalam mengelola keuangan dan sumber daya, termasuk dosen dan tenaga kependidikan (tendik).

Mirip dengan Perusahaan BUMN: PTN-BH beroperasi dengan cara yang mirip dengan perusahaan Badan Usaha Milik Negara

<sup>29</sup> Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Hal: 21

(BUMN). Mereka memiliki kontrol penuh atas aset dan keuangan mereka sendiri.

Penetapan Status: Penetapan status PTN-BH dilakukan dengan peraturan pemerintah.

## 2. PTN-BLU (Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum)

Otonomi Level Kedua: PTN-BLU memiliki tingkat otonomi yang lebih rendah daripada PTN-BH. Pengelolaan institusi ini mirip dengan rumah sakit milik negara. Mereka memiliki otonomi dalam mengelola pendapatan non-pajak mereka.

Penetapan Status: Penetapan status PTN-BLU dilakukan dengan Keputusan Menteri Keuangan atas usul Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Mendikbudristek).

Dasar Hukum: PTN-BLU merujuk pada Undang-Undang Perguruan Tinggi, Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2012, dan Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 2005.

### c. Karakteristik PTN BLU dan PTN BH

Pola Pelaporan Keuangan: Pendapatan PTN-BLU dilaporkan sebagai Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), sedangkan pendapatan PTN-BH bukan merupakan PNBP.

Penyelenggaraan Program Studi: PTN-BH dapat mandiri dalam membuka dan menutup program studi, sedangkan PTN-BLU tidak memiliki otonomi ini.

### d. Perbedaan PTN BLU dan PTN BH

1. Penetapan Status: PTN-BH ditetapkan melalui peraturan

pemerintah, sedangkan PTN-BLU ditetapkan melalui Keputusan Menteri Keuangan atas usul Mendikbudristek.

2. Dasar Hukum: PTN-BH merujuk pada Undang-Undang Perguruan Tinggi dan peraturan pelaksanaannya, sementara PTN-BLU merujuk pada Undang-Undang Perguruan Tinggi dan peraturan Kementerian Keuangan terkait dengan status BLU.
3. Tarif Layanan: Tarif biaya dan layanan PTN-BH ditetapkan oleh PTN Badan Hukum dengan berkonsultasi dengan Menteri, sedangkan PTN-BLU menetapkan tarif layanan berdasarkan kebijakan Menteri Keuangan dengan memberi ruang pada usulan pimpinan BLU.
4. Pola Pelaporan Keuangan: Pendapatan PTN-BLU dilaporkan sebagai Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), sedangkan pendapatan PTN-BH bukan merupakan PNBP.
5. Penyelenggaraan Program Studi: PTN-BH dapat mandiri dalam membuka dan menutup program studi, sedangkan PTN-BLU tidak memiliki otonomi ini.
6. Pengelolaan SDM: PTN-BH berwenang menetapkan, mengangkat, membina, dan memberhentikan tenaga tetap non PNS, sementara PTN-BLU memiliki kewenangan yang serupa sesuai dengan peraturan yang berlaku.

### **G. Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum**

PTN-BH merupakan perguruan tinggi negeri yang didirikan oleh Pemerintah yang berstatus sebagai badan hukum publik yang otonom. Maka,

dapat dikatakan bahwa suatu perguruan tinggi negeri yang memiliki status PTN-BH diberikan keleluasaan untuk menyelenggarakan pendidikan tinggi secara otonom untuk menghasilkan pendidikan tinggi yang bermutu. Perguruan tinggi diberi otonomi penuh untuk mengelola sumber dayanya seiring intervensi pemerintah yang semakin minim. Otonomi dalam pengertian ini adalah keseluruhan kemampuan institusi untuk mencapai misinya berdasarkan pilihannya sendiri. Sebagaimana dinyatakan dalam *Magna Charta Universitatum* yang merupakan piagam besar universitas, otonomi membutuhkan kesempurnaan dalam bidang akademik, tata kelola dan manajemen keuangan.

Perguruan tinggi yang otonom dipersyaratkan memiliki kepastian tentang *good university governance* (tata kelola universitas). Akuntabilitas berupa transparansi serta *check and balance*, harus menjadi jiwa dalam tata kelola. Harus dijamin kepastian adanya organisasi yang tertib yang mampu mempertanggungjawabkan setiap sen uang di universitas. Keuangan yang dapat dipertanggungjawabkan relevansinya dengan kegiatan akademik. Dengan demikian yang dimaksud dengan otonomi pendidikan adalah bagaimana institusi pendidikan dapat mengelolah pendidikan sesuai keinginan dan kemampuannya. Kondisi ini berimplikasi pada keharusan perguruan tinggi untuk mengelola pendanaannya sendiri, dengan harapan porsi ketergantungan perguruan tinggi pada anggaran pemerintah menjadi lebih berkurang. Otonomi dalam perguruan tinggi dianggap sebagai keseluruhan kemampuan institusi untuk mencapai misinya berdasarkan pilihannya sendiri, baik dalam otonomi dalam bidang

akademis dan otonomi dalam bidang non akademis khususnya keuangan.<sup>30</sup>

## H. Teori Yang Digunakan

### 1. Teori Informasi Organisasi

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teori Informasi Organisasi dari Karl Weick. Dalam teori organisasi Karl Weick dijelaskan bahwa struktur sebagai aktivitas komunikasi dan menekankan pada proses mengorganisasikan. Struktur organisasi ditentukan oleh perilaku-perilaku yang saling bertautan. Fokus utamanya adalah pada pertukaran informasi yang terjadi dalam organisasi dan bagaimana anggota mengambil langkah untuk memahami hal ini.<sup>31</sup>

Teori Informasi Organisasi adalah teori yang menjelaskan bagaimana organisasi membuat informasi yang membingungkan atau ambigu menjadi masuk akal. Teori ini berfokus pada proses pengorganisasian anggota organisasi untuk mengelola informasi daripada berfokus pada struktur organisasi itu sendiri.

#### a. Asumsi Dasar

Asumsi mendasar Teori Informasi Organisasi yaitu Organisasi manusia ada dalam sebuah lingkungan informasi; Informasi yang diterima sebuah organisasi berbeda dalam hal ketidakjelasan; Organisasi manusia terlibat di dalam pemrosesan informasi untuk mengurangi ketidakjelasan informasi.

<sup>30</sup> Diana Sekar Angraeni. 2019. *Eksistensi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Terhadap Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi*. Jurnal Hukum dan Keadilan Vol. 6, No. 2. Hal: 34.

<sup>31</sup> West, Richard dan Lynn H. Turner. (2008). *Pengantar Teori Komunikasi: Analisis dan Aplikasi*. Diterjemahkan oleh Maria Natalia Damayanti Maer. ed. ke-3. Jakarta: Salemba Humanika. Hal: 33

1. Asumsi pertama menyatakan bahwa organisasi bergantung pada informasi agar dapat berfungsi efektif dan mencapai tujuan.
2. Asumsi kedua berfokus pada ambiguitas yang ada dalam informasi.
3. Asumsi ketiga menyatakan bahwa organisasi mulai dalam aktivitas kerja sama untuk membuat informasi yang diterima dapat lebih dipahami.

#### b. Konsep Kunci

Menurut Weick teori ini berisi sejumlah konsep kunci yang sangat penting mencakup: Lingkungan Informasi: Jumlah total; Ketidajelasan Informasi; Aturan: Panduan untuk menganalisis; Siklus: Tindakan, Respons, Penyesuaian.

Teori ini menuntun suatu instansi untuk selalu menjelaskan informasi dengan jelas, demikiannya dengan hubungan masyarakat Universitas Syiah Kuala mempunyai tanggung jawab yang besar untuk menjelaskan informasi kepada pegawai dan menjamin informasi yang di terima dan di sebarakan tidak ambigu. Maka disini penulis menilai teori Informasi Organisasi ini cocok digunakan untuk penelitian ini karna humas Universitas Syiah Kuala mempunyai tanggung jawab dalam mengkomunikasikan apa yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam status perguruan tinggi badan hukum.

## 2. Teori Hubungan Manusia

Manusia sebagai anggota organisasi adalah merupakan inti organisasi sosial, dimana manusia terlibat dalam tingkah laku organisasi. Teori hubungan manusia ini menekankan pada pentingnya individu dan hubungan

sosial dalam kehidupan organisasi. Teori ini menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja dan mengarahkan aktualisasi diri pekerja, akan mempertinggi motivasi bekerja sehingga akan dapat meningkatkan produksi organisasi.<sup>32</sup>

Mayo berpandangan bahwa manusia adalah suatu unsur penunjang mesin harus memberikan ruang pada kenyataan akan pentingnya perasaan dan sikap para karyawan. Maka dari itu dorongan akan efisiensi karena itu harus ditopang oleh pemahaman akan faktor manusiawi dalam bekerja.<sup>33</sup> Dari pandangan tersebut dapat dilihat bahwa hubungan sosial atau manusiawi di antara pegawai lebih penting dalam menentukan produktivitas daripada perubahan-perubahan kondisi kerja di atas.

Menurut Muhammad ada tiga implikasi kunci dari teori ini sebagai dasar pengembangan teori hubungan manusia ini, yaitu:

3. Pengaruh peneliti kepada produksi pekerja dalam penelitian cahaya, mulai menunjukkan pengaruh komunikasi manusia terhadap tingkah laku anggota organisasi. Implikasi bahwa pekerja di pengaruhi melalui komunikasi, menjadi bagian yang amat penting pada bidang komunikasi organisasi.
4. Pengaruh yang positif dari interview kepada pekerja mengarahkan kepada identifikasi mengenai komunikasi upward atau komunikasi

---

<sup>32</sup> Muhammad, Arni. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal: 40

<sup>33</sup> Masmuh, Abdullah. (2010). *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan praktek*. Malang: UMM Press. Hal: 149

dari bawah kepada atasan dan balikan dari pekerja kepada supervisor sebagai aktivitas organisasi yang berguna.

3. Penemuan norma-norma sosial bagi pekerja mengarahkan identifikasi mengenai adanya pengaruh channel informal dari komunikasi pada anggota organisasi.

Teori ini digunakan untuk menjelaskan hubungan gaya komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai melalui komunikasi formal dan informal yang menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi dengan meningkatkan kinerja. Maka disini penulis menilai teori hubungan manusia ini cocok digunakan untuk penelitian ini karna akan ada efek yang ditimbulkan dari komunikasi bagian hubungan masyarakat Universitas Syiah Kuala dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam status perguruan tinggi negeri badan hukum di Aceh.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

Pada bab sebelumnya peneliti sudah membahas tentang penelitian terdahulu, komunikasi, hambatan-hambatan komunikasi, hubungan masyarakat, kinerja pegawai, perbedaan PTN BLU dan PTN BH, Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum serta teori yang digunakan. Pada bab tiga ini peneliti menjelaskan terkait metode penelitian yang peneliti gunakan agar penelitian lebih jelas dan tersruktur.

#### A. Pendekatan dan Jenis penelitian

Jenis penelitian dan pendekatannya adalah kualitatif. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang berupa kata-kata tertulis, maupun lisan dan perilaku dari orang-orang yang diteliti. Metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi.<sup>35</sup>

Dalam penelitian ini, penulis memfokuskan penelitian ini terkait dengan komunikasi bagian hubungan masyarakat Universitas Syiah Kuala dalam meningkatkan kinerja pegawai pada status Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN-BH).

---

<sup>35</sup> Sugiono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2014) Hal. 13-14

## B. Subjek dan Objek Penelitian

Menurut Suharsimi Arikanto subjek penelitian yaitu memberi batasan subjek penelitian sebagai benda, hal atau orang tempat data untuk variabel penelitian melekat, dan yang dipermasalahkan.<sup>36</sup> Dalam sebuah penelitian subjek penelitian memiliki peran yang sangat strategis karena pada subjek penelitian itulah data tentang variabel yang peneliti amati. Subjek penelitian adalah sebagai informan yang artinya orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi tempat penelitian.

Dalam sebuah penelitian subjek penelitian memiliki peran yang sangat strategis karena pada subjek penelitian itulah data tentang variabel yang peneliti amati. Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti mendeskripsikan subjek penelitiannya dan memfokuskan subjek penelitiannya terhadap koordinator dan Sub Koordinator Bagian Hubungan Masyarakat serta pegawai Universitas Syiah Kuala.

Objek penelitian adalah variabel penelitian yang menjadi inti dari penelitian ini, yang merupakan topik permasalahan yang dibahas, dikaji dan diteliti yang mempunyai sasaran dari penelitian. Objek penelitian sering juga disebut dengan suatu hal yang akan dianalisis, diriset, dan diteliti. Sebutan itu dapat muncul karena suatu hal yang akan diteliti memiliki makna yang sama dengan objek penelitian. Objek penelitian itu sendiri bisa berupa suatu karya dan bisa juga suatu peristiwa yang terjadi, bahkan bisa berupa hasil wawancara atau survei.

Menentukan objek yang tepat dalam suatu riset juga akan turut membantu

---

<sup>36</sup> Haries Hardiansyah, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2001), Hal. 10

melancarkan kegiatan riset. Selain itu, objek penelitian yang tepat juga bisa menghasilkan penelitian atau hasil riset yang sangat baik dan bermanfaat bagi pembaca. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah komunikasi bagian hubungan masyarakat Universitas Syiah Kuala dalam meningkatkan kinerja pegawai pada status Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN-BH).

### C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dilakukannya penelitian untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Adapun lokasi penelitian adalah Universitas Syiah Kuala. Sumber data dalam penelitian ini didapat langsung dari informan, yang menjadi informan disini adalah Koordinator Bagian Hubungan Masyarakat Universitas Syiah Kuala dan para pegawai di lingkungan Universitas Syiah Kuala.

### D. Informan Penelitian

Informan yang peneliti ambil pada penelitian ini yaitu karyawan Universitas Syiah Kuala sebagai berikut:

No.	Nama	Jabatan
1.	Husni Friady, S.T., M.M.	Kepala Divisi Humas dan Protokol
2.	Mulyana, S.E.	Kepala Seksi Protokol
3.	Hayatana, S.E.	Kepala Seksi Humas
4.	Jusherizal, S.E., M.Si.	Kepala Seksi Administrasi dan Mutasi
5.	Ariyani, S.E., M.Si.	Kepala Seksi Perencanaan dan Pengembangan Pegawai
6.	Nur Adlina, S.Psi	Pengelola Kepegawaian
7.	Syarifah Dalila, S.P.W.K.	Pengadministrasi Persuratan

8.	Miftahul Khairi, S.H.	Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur
9.	Rinaldi, S.H.	Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur
10.	Adrinalisa, A.Md	Pengelola Penilaian Kinerja Pegawai

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah), teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi.<sup>37</sup>

Penulis menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*). Karena penulis ingin mengumpulkan data secara langsung di lapangan. Variabel yang digunakan oleh penulis adalah variabel kualitatif. Karena penulis mengumpulkan data secara deskripsi yaitu berupa kata-kata, berbentuk tulisan, serta ungkapan langsung dari objek penelitian.

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang akan dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan, yaitu melalui:

#### 1. Observasi

Observasi adalah teknik usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis, dengan prosedur yang terstandar. Dalam hal ini,

<sup>37</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), Hal. 308-309.

peneliti perlu mengunjungi lokasi penelitian untuk mengamati berbagai fenomena atau kondisi yang ada di lapangan. Untuk membuktikan kebenaran pengetahuan selalu dimulai dengan observasi. Dalam hal ini ruang lingkup yang akan peneliti observasi adalah:

- a. Peneliti akan mengobservasi proses komunikasi bagian hubungan masyarakat Universitas Syiah Kuala dalam meningkatkan kinerja pegawai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN-BH).
- b. Segala aktivitas bagian Humas Universitas Syiah Kuala yang berhubungan dengan komunikasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Universitas Syiah Kuala.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Dalam penelitian kualitatif, sering menggabungkan teknik observasi dengan wawancara mendalam. Selama melakukan observasi peneliti juga melakukan *interview* kepada orang-orang ada di dalamnya.<sup>38</sup>

### a. Dokumentasi

Dokumentasi adalah rekaman peristiwa yang lebih dekat percakapan,

---

<sup>38</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), Hal. 315-319.

menyangkut persoalan pribadi, dan memerlukan interpretasi yang berhubungan sangat dekat dengan konteks rekaman peristiwa tersebut.<sup>39</sup>

Disini peneliti akan mendokumentasikan proses ketika melakukan penelitian dengan narasumber, komunikasi yang digunakan oleh Universitas Syiah Kuala dalam meningkatkan kinerja pegawai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN-BH) di Aceh.

## **F. Teknik Analisis Data**

Secara umum, penelitian kualitatif dalam melakukan analisis data banyak menggunakan model analisis yang di kemukakan oleh Miles dan Huberman yang disebut dengan metode analisis data interaktif. Adapun Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Tahap Reduksi Data**

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang sudah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya dan mencari data yang diperlukan. Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai, tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah temuan. Berdasarkan data hasil analisis wawancara tujuh responden yang diteliti, kemudian dideskripsikan sesuai dengan pertanyaan penelitian.

### **2. Display Data (Penyajian Data)**

Penyajian data yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam

---

<sup>39</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ( Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006 ), Hlm 130

penelitian kualitatif adalah dengan teks bersifat naratif. Sedangkan data yang sudah direduksi dan diklarifikasi berdasarkan kelompok masalah yang diteliti, sehingga memungkinkan adanya penarikan kesimpulan. Data yang sudah disusun secara sistematis pada tahapan reduksi data, kemudian dikelompokkan berdasarkan pokok permasalahannya sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan terhadap. Berdasarkan data hasil analisis wawancara yang peneliti lakukan, kemudian dideskripsikan sesuai dengan pertanyaan penelitian.

### 3. Verifikasi (Menarik Kesimpulan)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan penemuan yang baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau temuan suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap, sehingga setelah diteliti menjadi jelas.<sup>40</sup>

## G. Teknik Keabsahan Data

Pemeriksaan terhadap keabsahan data pada dasarnya, selain digunakan untuk menyanggah balik yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif.<sup>41</sup> Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian

<sup>40</sup> Umrati, *Analisis Data Kualitatif*, Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jafray, 2020, Hlm. 115-116.

<sup>41</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2015), Hal. 366

ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh.<sup>42</sup>

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang humanistik. Penelitian kualitatif dapat digunakan dalam disiplin ilmu sosial lainnya termasuk pendidikan dan komunikasi. Penelitian kualitatif dapat menjelaskan perspektif naturalistik dan perspektif interpretif pengalaman manusia. Metode penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial dalam masyarakat terutama yang berhubungan dengan budaya dan manusianya.

Bogdan dan Taylor dalam Moelong mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut mereka, pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (utuh). Jadi dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Umrati, *Analisis Data Kualitatif*, Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jafray, 2020, Hlm. 115-116.

<sup>43</sup> Abdul, Usman Rani. 2009. *Emis Cina Perantauan Di Aceh*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia. Hal: 120

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Pada bab sebelumnya peneliti sudah menjelaskan terkait metode penelitian yang peneliti gunakan, selanjutnya peneliti menjelaskan hasil dan pembahasan penelitian yang peneliti dapatkan.

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Profil Universitas Syiah Kuala**

Universitas Syiah Kuala (disingkat USK, sebelumnya Unsyiah) adalah universitas yang berdiri pada 2 September 1961 dan terletak di Banda Aceh, Indonesia. Kampus ini berjarak 8 km ke arah timur Kota Banda Aceh, 22 km dari Bandara Sultan Iskandar Muda, dan 10 km dari Pelabuhan Malahayati di Krueng Raya.

Saat ini USK menjadi perguruan tinggi terbaik di Pulau Sumatera. USK sebelumnya berstatus sebagai PTN Badan Layanan Umum (PTN-BLU) sudah ditingkatkan statusnya menjadi PTN-Badan Hukum (PTN-BH). Status ini dipastikan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38/2022 tentang PTN-BH, yang ditandatangani oleh Presiden Joko Widodo pada tanggal 20 Oktober 2022. Peraturan tersebut tertera pada Pasal 2 PP No. 30/2022 yang berbunyi: USK ditetapkan sebagai perguruan tinggi negeri berbadan hukum yang mengelola bidang akademik dan non akademik secara otonom. Kedepannya, dalam pengelolaan secara otonom harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Universitas Syiah Kuala, merupakan wujud dari keinginan rakyat Aceh

untuk memiliki sebuah lembaga pendidikan tinggi negeri. Pada masa pemerintahan Sultan Iskandar Muda, Kerajaan Aceh telah menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan yang terkenal. Para mahasiswa dan staf pengajar berasal dari berbagai penjuru dunia, seperti Kesultanan Turki, Iran, dan India. Syiah Kuala, yang namanya ditabalkan pada perguruan tinggi negeri di Serambi Makkah ini, adalah seorang ulama Nusantara terkemuka yang bernama Tengku Abdur Rauf as-Singkili pada abad XVI, yang terkenal baik di bidang ilmu hukum maupun keagamaan.

Pada tahun 1957, awal Provinsi Aceh terbentuk, para pemimpin pemerintahan Aceh, antara lain oleh Gubernur Ali Hasjmy, Penguasa Perang Letnan Kolonel H. Syamaun Ghaharu dan Mayor T. Hamzah Bendahara serta didukung para penguasa, cendekiawan, ulama, dan para politisi lainnya telah sepakat untuk meletakkan dasar bagi pembangunan pendidikan daerah Aceh.

Tanggal 21 April 1958, Yayasan Dana Kesejahteraan Aceh (YDKA) dibentuk dengan tujuan mengadakan pembangunan dalam bidang rohani dan jasmani guna mewujudkan kesejahteraan dan kebahagiaan bagi masyarakat. YDKA pada awalnya dipimpin oleh Bupati M. Husen, Kepala Pemerintahan Umum pada Kantor Gubernur pada waktu itu, yang kemudian dipimpin oleh Gubernur Ali Hasjmy. YDKA menyusun program antara lain:

Mendirikan perkampungan pelajar/mahasiswa di ibu kota provinsi dan setiap kota kabupaten dalam wilayah Aceh. Mengusahakan berdirinya satu Universitas untuk daerah Aceh. Selaras dengan ide tersebut, tanggal 29 Juni 1958, Penguasa Perang Daerah Istimewa Aceh membentuk Komisi Perencana dan

Pencipta Kota Pelajar/Mahasiswa. Komisi yang dipandang sebagai saudara kandung YDKA ini mempunyai tugas sebagai komisi pencipta, badan pemikir, dan inspirasi bagi YDKA, sehingga komisi ini dipandang sebagai modal utama pembangunan perkampungan pelajar/mahasiswa.

Komisi pencipta diketuai oleh Gubernur Ali Hasjmy dan Letkol T. Hamzah sebagai wakil ketua. Hasil karyanya yang pertama adalah menciptakan nama Darussalam untuk kota pelajar/mahasiswa, dan Syiah Kuala untuk universitas yang didirikan. Seterusnya berbagai usaha dilakukan oleh YDKA bersama Komisi Pencipta untuk mewujudkan pembangunan Darussalam dan Universitas Syiah Kuala.

Tekad pemerintah dan rakyat Aceh untuk membangun kembali dunia pendidikan Aceh, telah terpatri dengan kukuh di dalam dada, sehingga setahun kemudian, pada tanggal 17 Agustus 1958 telah dilangsungkan upacara peletakan batu pertama kota pelajar/ mahasiswa (Kopelma) Darussalam oleh Menteri Agama K.H. Mohd. Ilyas atas nama pemerintah pusat, seminggu kemudian diikuti dengan peletakan batu pertama pembangunan gedung di Darussalam yang dilakukan oleh Menteri PDK Priyono.

Setahun kemudian keinginan dan cita-cita rakyat Aceh untuk memiliki sebuah perguruan tinggi telah menjadi kenyataan. Kota Pelajar Mahasiswa Darussalam secara resmi dibuka Presiden Soekarno pada tanggal 2 September 1959, diiringi pembukaan selubung Tugu Darussalam dan peresmian pembukaan fakultas pertama dari Universitas Syiah Kuala, yaitu Fakultas Ekonomi. Tanggal 2 September ini selanjutnya ditetapkan sebagai Hari Pendidikan Daerah Aceh, yang

diperingati setiap tahun oleh rakyat Aceh, hari yang mengandung makna kebangkitan kembali pendidikan di daerah ini.

Pada pembukaan dan peresmian Kopelma Darussalam, Presiden Soekarno menyatakan bahwa Darussalam sebagai pusat pendidikan daerah Aceh adalah lambang iklim damai dan suasana persatuan, hasil kerjasama antara rakyat dan para pemimpin Aceh, serta sebagai modal pembangunan dan kemajuan daerah Aceh khususnya, dan Indonesia umumnya. Sejarah telah membuktikan bahwa tekad bulat telah mewujudkan cita-cita menjadi kenyataan, dan kenyataan ini telah diabadikan dalam guratan pada Tugu Darussalam melalui tulisan tangan seorang pemimpin negara.

Mulai saat itu, semua komponen rakyat Aceh ikut mencurahkan pikiran dan tenaga serta bekerja bahu membahu dalam membangun Darussalam sehingga berdirinya Universitas Syiah Kuala. Polisi, tentara, pegawai, anak sekolah, rakyat di sekitar perkampungan Darussalam, turut serta bergotong royong dengan penuh keikhlasan untuk mendirikan dan menyumbangkan tenaga bagi pembangunan Darussalam, yang dipandang sebagai "Jantung Hati Rakyat Aceh".

Cikal bakal Unsyiah yang dimulai dari Fakultas Ekonomi yang tidak lain adalah bagian dari Universitas Sumatera Utara, dilanjutkan dengan pembentukan Fakultas Kedokteran Hewan dan Ilmu Peternakan pada tahun 1960. Unsyiah, sebagai sebuah universitas secara resmi baru dinyatakan pada tanggal 21 Juni 1961 melalui SK Menteri PTIP No. 11 Tahun 1961 dan pengesahaannya melalui Keputusan Presiden No. 161 tanggal 24 April tahun 1962. Bersamaan dengan SK pembukaan Unsyiah, maka dibuka pula Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan,

dan Fakultas Hukum dan Pengetahuan Masyarakat.

Pengembangan Universitas Syiah dilanjutkan dengan pendirian Fakultas Teknik, Fakultas Pertanian, Fakultas Kedokteran, Fakultas MIPA, dan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Disamping 9 buah Fakultas dengan jenjang strata 1 tersebut, hingga saat ini Unsyiah telah memiliki program profesi untuk dokter dan dokter hewan, program diploma 3 Fakultas Ekonomi, Fakultas Teknik, Fakultas MIPA, program diploma 2 (D-2 PGSD) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, program S-1 Ekstensi Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, Fakultas Teknik dan Fakultas Pertanian, serta kelas paralel S-1 FKIP.

Selain itu, Universitas Syiah Kuala juga telah membuka program Pasca Sarjana (PPs) Magister Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan (IESP), Magister Manajemen (MM), Konservasi Sumber Daya Lahan (KSDL), Manajemen Pendidikan (MP), dan Magister Teknik (MT). Pada tahun ajaran 1998/1999, Universitas Syiah Kuala telah menerima mahasiswa baru untuk Program Doktor (S-3) dalam bidang ilmu ekonomi.<sup>35</sup>

## 2. Visi Dan Misi Universitas Syiah Kuala

### a. Visi Universitas Syiah Kuala

Menjadi universitas yang inovatif, mandiri, dan terkemuka di Asia Tenggara dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

### b. Misi Universitas Syiah Kuala

1. Menyelenggarakan pendidikan tinggi berkualitas unggul untuk

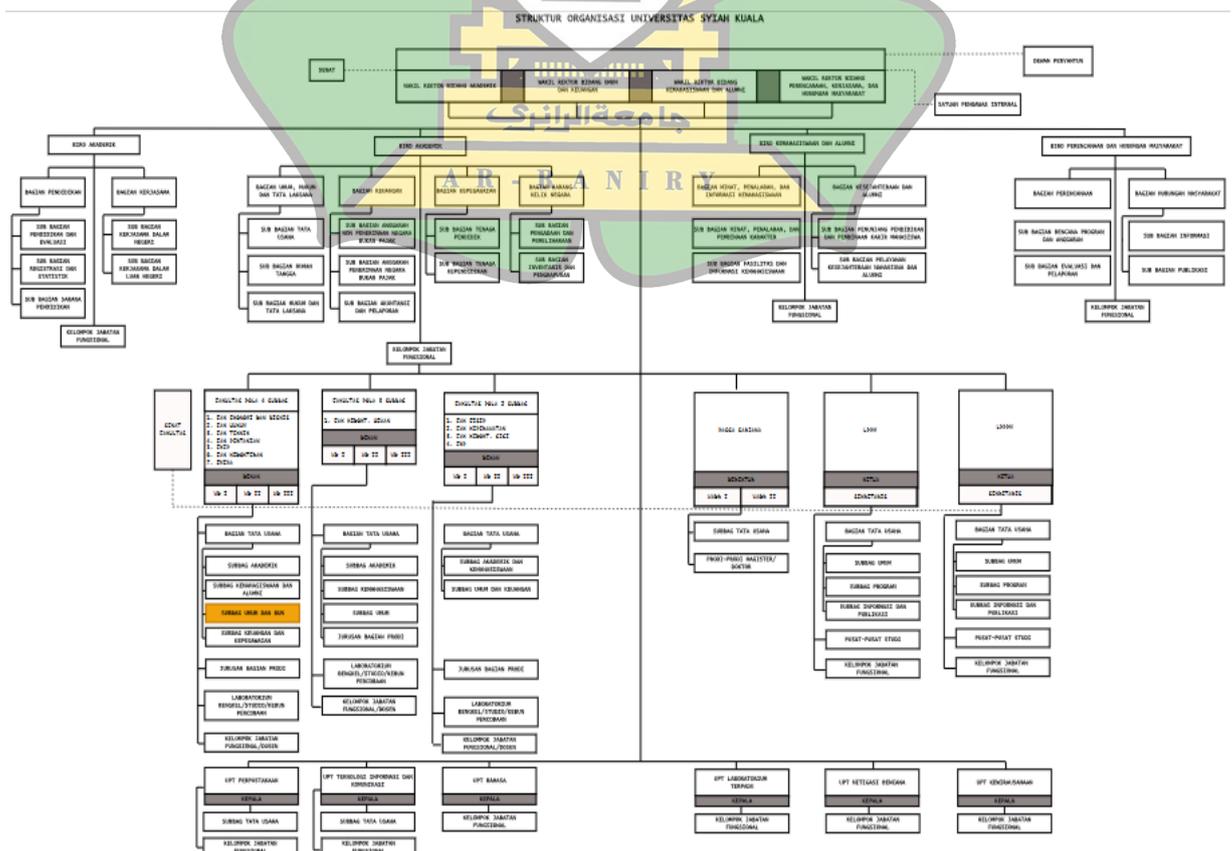
<sup>35</sup> [https://id.wikipedia.org/wiki/Universitas\\_Syiah\\_Kuala](https://id.wikipedia.org/wiki/Universitas_Syiah_Kuala) di akses pada 7/10/2023

menghasilkan lulusan yang memiliki

2. kompetensi dan karakter sosio-teknopreneur yang berdaya saing tinggi;
3. Menyelenggarakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat berlandaskan sosioteknopreneur yang unggul, inovatif, berdaya saing, dan berkelanjutan;
4. Memperkuat dan memperluas jaringan kerja sama institusional untuk mengembangkan dan melestarikan ilmu pengetahuan dan teknologi; dan
5. Menerapkan manajemen mutu terpadu di bidang akademik dan nonakademik melalui penerapan prinsip transparansi, partisipatif produktif, efektif, dan efisien serta menyelenggarakan pendidikan tinggi dengan tata kelola yang akuntabel.<sup>36</sup>

### 3. Struktur Organisasi Universitas Syiah Kuala

Susunan Organisasi Universitas Syiah Kuala terdiri atas:<sup>37</sup>



## B. Hasil Penelitian

Peneliti mencoba meneliti terkait komunikasi bagian hubungan masyarakat Universitas Syiah Kuala komunikasi bagian hubungan masyarakat Universitas Syiah Kuala dalam meningkatkan kinerja pegawai (studi pada perubahan status Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Syiah Kuala). Berikut adalah Perspektif Karyawan Universitas Syiah Kuala Terhadap Perubahan Status Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum Menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum.

### 1. Perspektif Karyawan Universitas Syiah Kuala Terhadap Perubahan Status Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum Menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum

Pada umumnya karyawan percaya bahwa perguruan tinggi yang berbadan hukum dapat memberikan keuntungan dalam hal kestabilan keuangan, dukungan dari lembaga pemerintah, dan kemungkinan akses ke sumber daya yang lebih besar. Namun, ada juga beberapa kekhawatiran terkait birokrasi yang lebih kompleks dan peningkatan tuntutan akademik dan administratif yang mungkin diperlukan untuk mematuhi peraturan hukum. Berikut hasil wawancara beberapa karyawan pada Universitas Syiah Kuala:

*“Dari sisi kesejahteraan sejauh ini belum memenuhi harapan, semoga kedepannya akan lebih baik. Terlihat dari beberapa kali terlambatnya penerimaan gaji. Proses administrasi juga terasa lebih panjang rantainya, mengingat jabatan Kepala Biro sudah dihapus, walau ada jabatan Direktur namun sampai saat ini Direktur belum bisa menandatangani surat dinas, sehingga minimal harus ditandatangani oleh Wakil Rektor. Hal ini cukup menyulitkan mengingat kesibukan Wakil Rektor.”<sup>38</sup>*

---

<sup>38</sup> Wawancara Karyawan Universitas Syiah Kuala, Nur Adlina, S.Psi., Pengelola Pegawayaan, 11 Juli 2023

Dari hasil wawancara di atas, pegawai merasakan dengan status yang baru yakni PTN-BH belum memenuhi harapan kesejahteraan pegawai. Pegawai percaya bahwa perguruan tinggi yang berbadan hukum dapat memberikan keuntungan. Akan tetapi pegawai merasakan beberapa kali terlambat menerima gaji serta dengan adanya perubahan struktur organisasi dan masih ada beberapa yang dalam proses pemetaan jabatan maka alur administrasi terasa lebih Panjang.

*“Perubahan status Universitas Syiah Kuala dari Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum menjadi Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum belum dilakukan secara efektif, dimana hal ini dilihat dari segi peraturan yang belum benar-benar ditetapkan secara matang sehingga menghambat segala pekerjaan.”<sup>39</sup>*

Dari hasil wawancara di atas, pegawai merasa pekerjaan menjadi terhambat karena menunggu peraturan yang belum benar-benar ditetapkan. Sehingga dalam hal ini performa atau kinerja pegawai menurun dari sebelumnya. Pegawai merasa kebingungan dalam pelaksanaannya sehingga terhambat pada setiap bagian dalam memberikan pelayanan.

*Sejauh ini perubahan dari PTN-BLU menjadi PTN-BH di USK belum ada perbedaan yg signifikan. Seperti yg kita ketahui keuntungan dari PTN-BH sendiri adalah perguruan tinggi yg bisa mengurus rumah tangganya sendiri, tidak perlu prosedur yang panjang setiap kali membuat dan merilis kebijakan baru karena setiap kebijakan yang di bentuk tanpa intervensi dari pemerintah. Namun di masa transisi seperti ini PTN sendiri masih galau dalam menentukan arah kebijakannya sendiri. Pengalokasian dana, pngalokasian sumber daya manusia aparatur dan lain sebagainya belum terlaksana dengan baik sebagai PTN dengan status badan hukum, kebijakan yang masih tumpang tindih, ketidaksinkronan antara kebijakan yang satu dengan kebijakan yg lain. Tapi dengan keunggulan yang dimiliki oleh PTN dengan status badan hukum Saya percaya USK mampu berbenah ke arah yang jauh lebih baik menuju PTN yang berkembang dan berinovasi, dan*

---

<sup>39</sup> Wawancara Karyawan Universitas Syiah Kuala, Syarifah Dalila, S.P.W.K., Pengadministrasi Persuratan, 11 Juli 2023

*USK akan selalu menjadi salah satu PTN terbaik yang berdaya saing tinggi mampu menghasilkan lulusan-lulusan yang berkompeten di bidangnya.*<sup>40</sup>

Dari hasil wawancara di atas, pegawai merasakan dengan status yang baru yakni PTN-BH seharusnya bisa mengurus rumah tangganya sendiri, dengan prosedur yang tidak menyusahkan pegawai. Pegawai merasakan prosedur yang panjang setiap kali membuat dan merilis kebijakan baru padahal kebijakan yang di bentuk tanpa intervensi dari pemerintah. Pegawai merasa USK masih kebingungan dalam menentukan arah kebijakannya sendiri. Pengalokasian dana, pengalokasian sumber daya manusia aparatur dan lain sebagainya belum terlaksana dengan baik sebagai PTN dengan status badan hukum, kebijakan yang masih tumpang tindih, ketidaksinkronan antara kebijakan yang satu dengan kebijakan yg lain.

*Menurut perspektif saya, perubahan USK dari PTN-BLU menjadi PTN-BH sebenarnya sudah sangat baik apabila melihat dari keuntungan-keuntungan yang didapatkan dengan status PTN-BH seperti pengelolaan keuangan yang lebih mandiri, kepemilikan aset milik USK, dan beberapa hal lainnya yang menguntungkan USK, namun begitu itu sangat bergantung kepada pengelolaannya itu sendiri, mungkin untuk sekarang USK agak sedikit kesulitan dikarenakan baru masa peralihan dari PTN-BLU ke PTN-BH sehingga membuat roda-roda penggerak perekonomian USK belum maksimal, sehingga pendapatan USK mayoritas utama adalah dari SPP mahasiswa, semoga kedepannya USK bisa lebih memajukan usaha-usahanya yang lain yang bisa dikembangkan.*<sup>41</sup>

Dari hasil wawancara di atas, pegawai mempunyai harapan-harapan kedepannya dengan status PTN-BH. Pegawai berharap pengelolaan secara maksimal, sehingga pendapatan USK mayoritas utama tidak hanya dari SPP

---

<sup>40</sup> Wawancara Karyawan Universitas Syiah Kuala, Miftahul Khairi, S.H., Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur, 12 Juli 2023

<sup>41</sup> Wawancara Karyawan Universitas Syiah Kuala, Rinaldi, S.H., Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur, 12 Juli 2023

mahasiswa. Pegawai berharap kedepannya USK bisa lebih memajukan usaha-usahanya yang lain yang bisa dikembangkan.

*Kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karir. Keberadaan badan hukum memberikan kejelasan dalam struktur organisasi, tata kelola, dan aturan yang mengatur operasional perguruan tinggi. Ini dapat memberikan landasan yang kuat bagi karyawan untuk berkontribusi dan berkembang di lingkungan kerja yang lebih terstruktur. Hanya saja pergerakan di awal belum terlalu cepat.<sup>42</sup>*

Dari hasil wawancara di atas, pegawai berharap karirnya bisa lebih berkembang dengan status yang baru dan pegawai berharap adanya ketegasan yang kuat dalam SOTK (Susunan Organisasi Tata kerja). Hal ini bisa menjadi landasan yang kuat dalam meningkatkan kinerja atau performa pegawai serta dapat meningkatkan loyalitas setiap pegawai.

Dari wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa perspektif karyawan terhadap perubahan status Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum bisa menjadi sebuah entitas yang lebih stabil dan memperoleh manfaat tertentu. Beberapa manfaat yang mungkin dilihat dari perspektif karyawan antara lain:

1. Stabilitas Keuangan: Perguruan tinggi berbadan hukum memiliki struktur keuangan yang lebih terorganisir, dengan aturan pengelolaan dan pembagian anggaran yang jelas. Hal ini dapat memberikan rasa aman dan stabilitas finansial bagi karyawan, termasuk gaji yang tetap dan tunjangan lainnya.
2. Peningkatan Peluang Karir: Perguruan tinggi berbadan hukum sering kali menawarkan jenjang karir yang lebih jelas dan kesempatan untuk

---

<sup>42</sup> Wawancara Karyawan Universitas Syiah Kuala, Adrinalisa, A.Md., Pengelola Penilaian Kinerja Pegawai, 12 Juli 2023

pengembangan profesional. Adanya kebijakan promosi yang terstruktur dan sistem penilaian kinerja yang objektif dapat memberikan motivasi dan insentif bagi karyawan untuk berkembang dalam karir mereka.

3. Kekuatan Hukum: Sebagai entitas hukum, perguruan tinggi berbadan hukum memiliki kekuatan hukum yang dapat melindungi hak-hak karyawannya. Dalam hal ada perselisihan atau masalah hukum, karyawan dapat mengandalkan perlindungan dan representasi hukum yang disediakan oleh perguruan tinggi.
4. Pemberian Manfaat Tambahan: Perguruan tinggi berbadan hukum seringkali memiliki program-program karyawan yang komprehensif, seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, cuti tahunan yang memadai, dan pelbagai tunjangan lainnya. Hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kualitas hidup mereka.

Meskipun demikian, setiap perspektif individu dapat berbeda-beda tergantung pada pengalaman dan kondisi yang dialami. Di sisi lain, beberapa karyawan mungkin merasa bahwa perguruan tinggi berbadan hukum memiliki birokrasi yang kompleks. Prosedur dan keputusan kadang-kadang harus melewati berbagai tingkatan manajemen, yang bisa memperlambat pengambilan keputusan dan pelaksanaan program. Namun, ini juga tergantung pada efisiensi dan fleksibilitas tata kelola Universitas Syiah Kuala.

## 2. Komunikasi Bagian Humas Universitas Syiah Kuala Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perubahan Status Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum Menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum

Komunikasi yang dilakukan oleh bagian Humas dalam meningkatkan kinerja pegawai pada perubahan status Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum dari hasil wawancara dengan Ibu Mulyana, SE., Sub Koordinator Bagian Publikasi Universitas Syiah Kuala, dilakukan melalui beberapa cara berikut:<sup>43</sup>

1. Mengadakan rapat secara berkala dengan seluruh pegawai untuk memberikan informasi terkait perubahan status tersebut dan dampaknya pada Universitas Syiah Kuala. Dalam pertemuan tersebut, pegawai dapat diberikan pemahaman mengenai peran dan tanggung jawab mereka sebagai anggota tim di bawah badan hukum baru.
2. Menyediakan ruang diskusi dan *feedback*, dimana pegawai dapat menyampaikan pendapat atau masalah yang muncul akibat perubahan status tersebut. Hal ini dapat membantu memperbaiki kebijakan dan strategi ke depan sehingga kinerja pegawai dapat lebih optimal.
3. Menggunakan media sosial atau email untuk memberikan informasi secara berkala kepada seluruh pegawai tentang perkembangan terbaru sejak perubahan status Universitas Syiah Kuala.
4. Menyelenggarakan pelatihan dan seminar guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai dalam bekerja di bawah badan hukum baru.
5. Memberikan penghargaan dan apresiasi kepada pegawai yang memiliki

---

<sup>43</sup> Wawancara Mulyana, SE., Sub Koordinator Bagian Publikasi USK, 5 April 2023

kinerja terbaik dan menunjukkan sikap positif serta loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini dapat membuat pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari hasil wawancara di atas, tentu saja perlu kerjasama antara organisasi dengan individu di dalamnya, komunikasi pimpinan, kepekaan mengenai visi dan misi, kemampuan mengetahui harapan-harapan karyawan, serta kemampuan untuk merubah sikap dan perilaku kerja karyawan. Diharapkan dengan kondisi saat ini yang penuh persaingan, dimana yang siap akan tetap maju dan yang tidak siap akan tertinggal maka karyawan dapat termotivasi untuk selalu berbenah, baik sikap mental maupun keterampilannya. Kinerja pegawai menentukan kinerja suatu organisasi, dimana kinerja organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia, sarana-prasarana dan manajemen kepemimpinan. Manajemen kepemimpinan sangat ditentukan oleh karakter dan *performance* pemimpin, dimana komunikasi sangat berpengaruh.

Salah satu faktor penentu bagi keberhasilan organisasi yaitu gaya komunikasi pimpinan, dimana harus tercipta komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan. Hal ini penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Apabila kinerja pegawai bagus, maka pada masa transisi Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum akan semakin cepat stabil dalam pelaksanaannya.

Komunikasi Bagian Hubungan Masyarakat Universitas Syiah Kuala dalam meningkatkan kinerja pegawai (studi pada perubahan status Perguruan

Tinggi Negeri Badan Layanan Umum menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Syiah Kuala) dengan melihat masa transisi sekarang ini sebagaimana Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2022 Tentang Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Syiah Kuala tentang “Ketentuan Peralihan” Pasal 103 sebagai berikut:

- (1) Pengelolaan keuangan badan layanan umum pada USK tetap berlaku paling lambat sampai dengan akhir tahun anggaran 2023.
- (2) Pengelolaan keuangan badan layanan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) termasuk yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah ini paling lambat sampai dengan akhir tahun anggaran 2023.

Melihat Pasal 103 di atas yang menyatakan jangka waktu paling lambat sampai dengan akhir tahun 2023 maka pada masa transisi ini Universitas Syiah Kuala terus berupaya melakukan beberapa strategi umum yang dilaksanakan oleh Universitas Syiah Kuala dalam menanggulangi kendala yang dialami ketika perubahan status, di antaranya;

1. Sosialisasi berkaitan dengan transisi PTN-BH. Pimpinan, Bagian Kepegawaian dan Bagian Hubungan Masyarakat mencoba mengkomunikasikan dengan seluruh pegawai Universitas Syiah Kuala terkait PTN-BH demi meningkatkan kesejahteraan pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai pada masa transformasi.



Gambar 1.1 “Sosialisasi Kebijakan SDM USK Menuju Transformasi PTN-BH” Tgl 16 Des 2022.

2. Penyelesaian aset-aset bermasalah, Pelatihan dan kompetensi teknis pengembangan usaha pada pengelola unit usaha. Dengan melaksanakan “*Focus group Discussion* dan sosialisasi peraturan Rektor tentang pengadaan barang dan jasa di lingkungan Universitas Syiah Kuala” pada tanggal 14 Juni 2023.



Gambar 1.2 “*Focus group Discussion* dan sosialisasi peraturan Rektor tentang pengadaan barang dan jasa di lingkungan Universitas Syiah Kuala” Tgl 14 Juni 2023.

3. Pemetaan SDM, rencana pengalihan/*outsourcing*, dan peningkatan produktivitas SDM untuk menghasilkan pendapatan dan layanan yang lebih berkualitas. Dalam hal ini pegawai kontrak selanjutnya akan menjadi “pegawai tetap Universitas Syiah Kuala” guna lebih mensejahterakan SDM melalui status PTN-BH. Dalam pelaksanaannya Universitas Syiah Kuala melakukan komunikasi dengan pihak Badan Kepegawaian Negara bagaimana teknisnya.



Gambar 1.3 “Sosialisasi Seleksi Pegawai Universitas Syiah Kuala” Tgl 6 Juni 2023.

### **3. Hambatan Bagian Hubungan Masyarakat Universitas Syiah Kuala Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perubahan Status Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum Menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum**

Pegawai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Syiah Kuala memiliki beberapa hambatan yang dirasakan selama masa transisi. Beberapa dari hambatan ini disampaikan dari hasil wawancara dengan Ibu Mulyana, SE., Sub Koordinator Bagian Publikasi Universitas Syiah Kuala, sebagai berikut:<sup>44</sup>

1. Ketidakpastian perubahan: Transisi organisasi sering kali menciptakan ketidakpastian mengenai perubahan apa saja yang akan terjadi dan bagaimana hal itu akan mempengaruhi pekerjaan pegawai. Ini dapat menjadi penyebab kekhawatiran dan kebingungan, terutama jika informasi yang tidak cukup tersedia.
2. Kurangnya keterampilan dan pengetahuan: Transisi organisasi seringkali melibatkan pengenalan sistem dan prosedur baru, serta perubahan dalam cara melakukan pekerjaan. Hal ini memerlukan keterampilan atau pengetahuan baru yang belum dimiliki oleh pegawai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Syiah Kuala.
3. Resistensi atau menentang terhadap perubahan: Beberapa pegawai mungkin mengalami resistensi terhadap perubahan karena mereka merasa nyaman dengan cara kerja sebelumnya atau khawatir tentang akibat perubahan terhadap pekerjaan mereka. Mempersiapkan dan mendukung pegawai melalui transisi ini menjadi penting untuk mengurangi resistensi

---

<sup>44</sup> Wawancara Mulyana, SE., Sub Koordinator Bagian Publikasi USK, 5 April 2023

dan ketidaknyamanan.

4. Komunikasi yang buruk: Kurangnya komunikasi yang jelas dan rutin dari manajemen tentang proses transisi, perubahan yang diharapkan, dan peran individu dalam perubahan tersebut dapat menyebabkan ketidakjelasan dan konflik. Penting bagi manajemen untuk menjaga komunikasi terbuka dan jelas agar pegawai merasa diberi tahu dan didukung selama transisi.
5. Perasaan tidak terhubung: Transisi organisasi kadang-kadang dapat mengubah dinamika tim dan hubungan antara rekan kerja. Pegawai mungkin merasa kehilangan rasa keterhubungan atau lika-liku yang datang dengan perubahan. Penting untuk memastikan bahwa upaya dilakukan untuk membangun kembali keterhubungan dan menjaga semangat tim selama masa transisi.

Dari hambatan-hambatan di atas, manajemen Universitas Syiah Kuala pada masa transisi dapat berupaya dalam menyediakan dukungan, komunikasi yang baik, pelatihan, dan sumber daya yang dibutuhkan agar pegawai dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut dan beradaptasi dengan baik selama masa transisi.

Penyebab lain penurunan kinerja pegawai juga dikarenakan beban dan target kerja yang semakin bertambah sehingga perlu adanya peningkatan kesejahteraan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Banyaknya harapan pegawai dalam meningkatkan kinerja tetapi tidak dapat direalisasikan karena banyaknya pemotongan anggaran yang harus benar-benar di pilih dalam skala prioritas. Pengeluaran seperti *upgrading* keilmuan, keahlian sesuai kebutuhan

untuk meningkatkan kinerja juga tidak lagi seperti status sebelumnya.

#### 4. Prinsip Komunikasi Bagian Hubungan Masyarakat Universitas Syiah Kuala Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Prinsip-prinsip komunikasi tentu digunakan dan di terapkan oleh Bagian Hubungan Masyarakat Universitas Syiah Kuala terhadap pimpinan maupun dalam meningkatkan kinerja pegawai. Prinsip-prinsip yang di gunakan dalam komunikasi sebagai berikut:<sup>45</sup>

##### 1. *Clear* (jelas)

Prinsip *clear* bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman dalam komunikasi pegawai Universitas Syiah Kuala. Dalam hal ini, pesan yang disampaikan harus mudah dimengerti dan tidak ambigu. Untuk memastikan bahwa pesan tersebut jelas, penggunaan bahasa yang tepat dan sederhana sangat penting. Selain itu, informasi yang diberikan juga harus spesifik dan tepat sasaran agar dapat difahami oleh penerima pesan.

##### 2. *Complete* (komprehensif)

Prinsip *complete* memastikan bahwa pesan yang disampaikan meliputi semua informasi yang dibutuhkan oleh pegawai yang menerimanya. Pesan harus mencakup semua detail yang diperlukan sehingga pesan dapat dipahami dengan baik. Semua informasi yang relevan dan pastikan bahwa tujuan dari pesan tersebut jelas dan tercapai.

##### 3. *Concise* (ringkas)

Prinsip *concise* menekankan pada penggunaan kata-kata yang tepat dan

---

<sup>45</sup> Wawancara Karyawan Universitas Syiah Kuala, Mulyana, SE., Sub Koordinator Bagian Publikasi Universitas Syiah Kuala, 12 Juli 2023

sederhana sehingga pesan dapat disampaikan dengan cara yang efektif dan efisien. Pesan harus singkat dan padat tanpa menghilangkan informasi yang penting.

4. *Courteous* (sopan)

Prinsip *courteous* menekankan pada pentingnya menggunakan bahasa yang sopan dan ramah dalam komunikasi. Penggunaan kata-kata yang sopan dan penerimaan terhadap orang lain adalah penting dalam menciptakan hubungan yang baik dan profesional antar pegawai. Bersikap sopan dalam komunikasi juga meningkatkan kemungkinan bahwa pesan akan diterima secara positif.

5. *Correct* (benar)

Prinsip *correct* menyatakan bahwa pesan harus akurat dan benar. Hal ini memastikan bahwa pesan yang disampaikan memberikan informasi yang tepat dan faktual. Setiap klaim yang dibuat harus didasarkan pada fakta yang dapat dipercaya dan data yang terverifikasi.

6. *Coherent* (koheren)

Prinsip *coherent* menekankan pada pentingnya pesan yang disampaikan harus konsisten dan mudah diikuti oleh orang yang menerima pesan tersebut. Pesan harus tersusun dengan jelas dan logis sehingga mudah dicerna oleh penerima. Pastikan pesan Anda mengikuti urutan yang masuk akal dan tidak membuat penerima kebingungan.

Dalam praktiknya, Bagian Hubungan Masyarakat Universitas Syiah Kuala menggunakan ke enam prinsip ini memberikan manfaat yang besar dalam

meningkatkan efektivitas dan efisiensi komunikasi bagi tiap pegawai.

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan perubahan status menjadi PTN-BH belum sepenuhnya mendapatkan kesejahteraan sesuai dengan yang di targetkan. Termasuk dalam pemotongan beberapa anggaran, hal tersebut dilakukan karena masih dalam masa transisi. Hal ini memberi dampak bagi pegawai sehingga kinerja pegawai menurun. Dalam konteks seperti ini semestinya bagian humas Universitas Syiah Kuala sudah mengkomunikasikan kepada seluruh pegawai. Sehingga pada saat terjadi perubahan ini pegawai tidak memiliki pandangan atau persepsi negatif terhadap perubahan status ini, justru hal ini akan menjadi motivasi bagi kinerja pegawai. Tetapi dalam hal ini kinerja pegawai menurun, hal ini tentu ada hal yang kurang maksimal dalam menyampaikan informasi kepada pegawai.

Komunikasi bagian humas Universitas Syiah Kuala tentu memainkan peran yang sangat penting selama masa perubahan status menjadi perguruan tinggi badan hukum. Komunikasi bagian humas Universitas Syiah Kuala diperlukan dalam masa transisi ini guna menjaga kejelasan dan transparansi. Selama masa perubahan status, penting untuk menjaga kejelasan dan transparansi. Komunikasi yang efektif dengan pimpinan dan seluruh pegawai akan membantu memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari pegawai terhadap status baru perguruan tinggi badan hukum.

Jika bagian humas melakukan komunikasi dengan maksimal maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Pengaruh yang dirasakan seperti

pegawai bisa dengan mudah mendapatkan informasi yang diperlukan, meningkatkan pemahaman tentang peraturan dan kebijakan, membangun hubungan dengan pegawai lainnya serta dapat mengatasi tantangan dan kendala.

Perubahan status menjadi perguruan tinggi badan hukum melibatkan tantangan tertentu, seperti penyesuaian dengan lingkungan baru, mempelajari sistem yang berbeda. Melalui komunikasi yang baik, pegawai dapat mencari bantuan dan pendampingan dari bagian humas untuk mengatasi tantangan ini. Bagian humas juga dalam mengkomunikasikannya selama masa perubahan status menjadi perguruan tinggi badan hukum, penting juga untuk berkomunikasi dengan sabar, sopan, dan terbuka. Jika bagian humas memiliki pertanyaan atau ada hal yang menjadi kendala, maka bisa mengkomunikasikannya dengan pihak pimpinan.

Dalam menghadapi segala bentuk perubahan, peneliti menemukan beberapa saran untuk mempercepat masa transformasi status menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN-BH):

1. Perluas Jaringan Kerjasama: Buka lebih banyak kerjasama dengan perguruan tinggi negeri atau lembaga terkait. Jalin hubungan yang baik dengan pihak-pihak yang memiliki pengaruh dalam dunia pendidikan, seperti kementerian atau badan akreditasi, untuk mendapatkan dukungan dalam perubahan status.
2. Tingkatkan Kualitas Akademik: Fokus pada peningkatan kualitas dan reputasi akademik Universitas Syiah Kuala. Tingkatkan standar pendidikan, hasil penelitian, publikasi ilmiah, dan kinerja dosen.

3. **Manfaatkan Sumber Daya yang Ada:** Maksimalkan penggunaan sumber daya yang ada di Universitas Syiah Kuala untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pastikan sarana dan prasarana pendidikan memadai. Gunakan teknologi dan media sosial untuk mempromosikan prestasi akademik dan kegiatan Universitas Syiah Kuala secara umum.
4. **Tingkatkan Keterlibatan Masyarakat:** Libatkan masyarakat dalam program-program Universitas Syiah Kuala yang berdampak positif. Melalui program kemitraan dengan perusahaan atau komunitas lokal, Universitas Syiah Kuala dapat membuktikan dampaknya terhadap pembangunan dan kemajuan sosial.
5. **Kendalikan Keuangan dengan Bijak:** Jaga keuangan Universitas Syiah Kuala dengan bijak. Pastikan pengelolaan keuangan dilakukan secara transparan, akuntabel, dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Hal ini akan membantu membangun kepercayaan pemerintah terhadap manajemen Universitas Syiah Kuala.
6. **Lakukan Evaluasi Internal:** Lakukan evaluasi internal secara berkala untuk mengidentifikasi kelemahan dan peluang. Carilah solusi inovatif untuk mengatasi masalah yang ditemui. Memiliki perencanaan strategis yang baik akan membantu dalam transformasi menuju status PTN-BH.
7. **Jalankan Proses Administratif dengan Benar:** Pastikan pengajuan perubahan status dilakukan sesuai dengan prosedur dan persyaratan yang ditetapkan oleh pemerintah.
8. **Bersabar dan Tetap Konsisten:** Perubahan status menjadi PTN-BH adalah

proses yang membutuhkan waktu. Oleh karena itu, tetaplah sabar dan konsisten dalam menjalankan semua upaya yang telah direncanakan. Tetap semangat dan terus termotivasi untuk terus berusaha sampai mencapai tujuan.

Selain itu, perlu diingat bahwa meskipun perubahan status menjadi PTN-BH memiliki banyak manfaat, status bukanlah segalanya. Yang terpenting adalah tetap memberikan pendidikan berkualitas dan berkontribusi nyata bagi masyarakat dan bangsa.

Dari penelitian ini peneliti dapat menemukan keterkaitan antara teori informasi organisasi dengan komunikasi bagian humas Universitas Syiah Kuala dalam hal ini dapat menuntun suatu instansi untuk selalu menjelaskan informasi dengan jelas, demikiannya dengan hubungan masyarakat Universitas Syiah Kuala mempunyai tanggung jawab yang besar untuk menjelaskan informasi kepada pegawai dan menjamin informasi yang di terima dan di sebarakan tidak ambigu.

Dengan status yang baru yakni PTN-BH belum memenuhi harapan kesejahteraan pegawai. Pegawai percaya bahwa perguruan tinggi yang berbadan hukum dapat memberikan keuntungan. Akan tetapi pegawai merasakan beberapa kali terlambat menerima gaji serta dengan adanya perubahan struktur organisasi dan masih ada beberapa yang dalam proses pemetaan jabatan maka alur administrasi terasa lebih Panjang. Pegawai merasa pekerjaan menjadi terhambat karena menunggu peraturan yang belum benar-benar ditetapkan. Sehingga dalam hal ini performa atau kinerja pegawai menurun dari sebelumnya. Pegawai merasa kebingungan dalam pelaksanaannya sehingga terhambat pada setiap bagian dalam

memberikan pelayanan. Bagian humas Universitas Syiah Kuala mempunyai tanggung jawab dalam mengkomunikasikan apa yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam status perguruan tinggi badan hukum.

Selanjutnya keterkaitan antara teori hubungan manusia dengan komunikasi bagian humas Universitas Syiah Kuala untuk menjelaskan hubungan gaya komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai melalui komunikasi formal dan informal yang menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi dengan meningkatkan kinerja. Teori hubungan manusia ini cocok digunakan karena akan ada efek yang ditimbulkan dari komunikasi bagian hubungan masyarakat Universitas Syiah Kuala dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam status perguruan tinggi negeri badan hukum di Aceh.

Dengan status yang baru yakni PTN-BH belum memenuhi harapan kesejahteraan pegawai. Pegawai percaya bahwa perguruan tinggi yang berbadan hukum dapat memberikan keuntungan. Akan tetapi pegawai merasakan beberapa kali terlambat menerima gaji serta dengan adanya perubahan struktur organisasi dan masih ada beberapa yang dalam proses pemetaan jabatan maka alur administrasi terasa lebih Panjang. Pegawai merasa pekerjaan menjadi terhambat karena menunggu peraturan yang belum benar-benar ditetapkan. Sehingga dalam hal ini performa atau kinerja pegawai menurun dari sebelumnya. Pegawai merasa kebingungan dalam pelaksanaannya sehingga terhambat pada setiap bagian dalam memberikan pelayanan.

Pegawai merasakan dengan status yang baru yakni PTN-BH seharusnya bisa

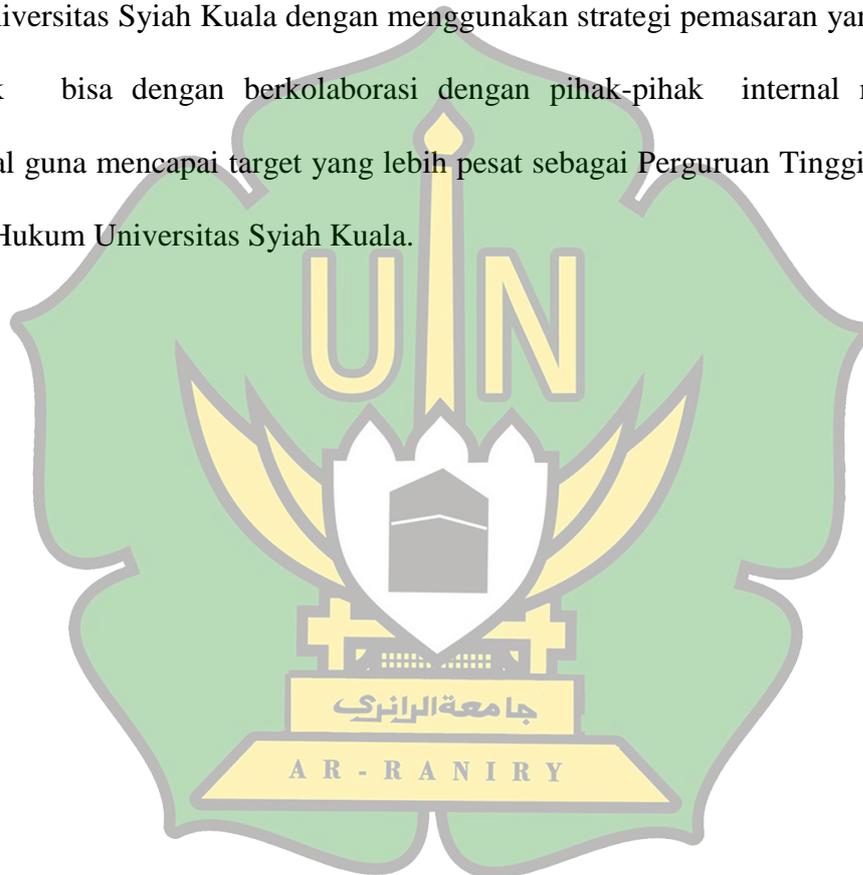
mengurus rumah tangganya sendiri, dengan prosedur yang tidak menyusahkan pegawai. Pegawai merasakan prosedur yang panjang setiap kali membuat dan merilis kebijakan baru padahal kebijakan yang di bentuk tanpa intervensi dari pemerintah. Pegawai merasa USK masih kebingungan dalam menentukan arah kebijakannya sendiri. Pengalokasian dana, pengalokasian sumber daya manusia aparatur dan lain sebagainya belum terlaksana dengan baik sebagai PTN dengan status badan hukum, kebijakan yang masih tumpang tindih, ketidaksinkronan antara kebijakan yang satu dengan kebijakan yg lain.

Pegawai berharap karirnya bisa lebih berkembang dengan status yang baru dan pegawai berharap adanya ketegasan yang kuat dalam SOTK (Susunan Organisasi Tata kerja). Hal ini bisa menjadi landasan yang kuat dalam meningkatkan kinerja atau performa pegawai serta dapat meningkatkan loyalitas setiap pegawai.

Maka Universitas Syiah Kuala dalam hal ini memerlukan komitmen yang kuat dari manajemen, dosen, karyawan, dan pemerintah. Dengan perencanaan dan implementasi yang tepat, PTN dapat meningkatkan kualitasnya secara signifikan. Fokus pada peningkatan kualitas pengajaran, penelitian, dan pelayanan kepada mahasiswa. Menyesuaikan kurikulum dengan perkembangan terkini di berbagai bidang ilmu dan industri. Mendukung riset-riset unggulan dan inovasi untuk menghasilkan publikasi berkualitas dan solusi bagi masalah-masalah aktual.

Membangun kemitraan dengan industri untuk mendukung penelitian, magang, dan kesempatan kerja bagi lulusan. Fokus pada pengembangan staf pengajar dan tenaga kependidikan serta memastikan kesejahteraan mereka.

Membangun kerjasama dengan perguruan tinggi dan lembaga internasional untuk pertukaran ilmu pengetahuan dan pengalaman. Memperoleh akreditasi yang lebih baik pada setiap jurusan untuk memastikan mutu pelayanan dan pendidikan yang diberikan. Memastikan fasilitas dan sarana pendukung belajar mengajar yang memadai. Serta lebih berinovasi dalam meningkatkan bisnis untuk pemasukan bagi Universitas Syiah Kuala dengan menggunakan strategi pemasaran yang lebih menarik bisa dengan berkolaborasi dengan pihak-pihak internal maupun eksternal guna mencapai target yang lebih pesat sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Syiah Kuala.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang “Komunikasi Bagian Hubungan Masyarakat Universitas Syiah Kuala Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Perubahan Status Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum Menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Syiah Kuala)” maka peneliti menarik beberapa kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang di dapatkan, yaitu:

1. Komunikasi Bagian Hubungan Masyarakat Universitas Syiah Kuala dalam meningkatkan kinerja pegawai (studi pada perubahan status Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Syiah Kuala) dengan melihat situasi keadaan lika-liku masa transisi yakni dengan mengevaluasi, mengadakan rapat secara berkala, menyediakan ruang diskusi dan *feedback*, menggunakan media sosial atau email untuk memberikan informasi secara berkala, menyelenggarakan pelatihan dan seminar guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai dalam bekerja di bawah badan hukum baru. Serta memberikan penghargaan dan apresiasi kepada pegawai upaya memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Perspektif karyawan terkait perubahan status Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Syiah Kuala. Karyawan merasa bahwa perguruan tinggi

- berbadan hukum memiliki birokrasi yang kompleks. Prosedur dan keputusan kadang-kadang harus melewati berbagai tingkatan manajemen, yang bisa memperlambat pengambilan keputusan dan pelaksanaan program. Namun, ini juga tergantung pada efisiensi dan fleksibilitas tata kelola Universitas Syiah Kuala.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Komunikasi Bagian Hubungan Masyarakat Universitas Syiah Kuala Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Perubahan Status Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum Menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Syiah Kuala)” maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- Membuat rapat berkala serta penyebaran informasi yang mendetail bagi setiap bagian mengenai status PTN BH dan apa saja yang harus dicapai serta membahas strategi yang akan digunakan untuk mencapai target PTN BH. Lalu menyebarkan informasi melalui Unit Layanan Terpadu Universitas Syiah Kuala.
- Mengundang pihak kementerian untuk mensosialisasikan mengenai PTN BH dan mengkonsultasikan kendala yang terjadi selama masa tansisi.
- Memberikan informasi bagi setiap karyawan bahwa PTN BH memiliki kelebihan dan jenjang karir yang baik bagi karyawan Universitas Syiah Kuala guna memberi motivasi bagi pegawai.
- Mengkomunikasikan kendala karyawan pada pimpinan serta mengadakan rapat rutin setiap bidangnya dengan pimpinan.

5. melibatkan setiap bagian dalam acara penting terkait PTN BH sehingga dapat mempererat hubungan antara rekan kerja. Kepala bagian memastikan bahwa upaya dilakukan untuk membangun kembali keterhubungan dan menjaga semangat tim selama masa transisi

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, PTN Badan Hukum dapat terus berkembang dan menjadi lembaga pendidikan hukum yang unggul serta berperan aktif dalam pengembangan ilmu hukum dan masyarakat.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Bungin, Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial lainnya*. (Jakarta: Fajar Interpratama Offset).
- Cangara, Hafied; (2004), *Pengantar Ilmu Komunikasi*, PT RajaGrafindo Persada, 2016, Jakarta.
- Cangara, Hafied. 2011. *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada).
- Chang, W., *Etika Dan Etiket Komunikasi* (Yogyakarta: Pt Kanisius, 2018)
- DeVito, Joseph; 2011, *Komunikasi Antarmanusia*, alihbahasa Agus Maulana, Karisma, Pamulang, Tangerang Selatan.
- F. Rachmadi. 1992. *Public Relations dalam Teori dan Praktek*. Jakarta:PT. GramediaPustaka Utama.
- Hendra Riofita. *Komunikasi Bisnis*. Pekanbaru: CV. Mutiara Pesisir Sumatra. 2016.
- Masmuh, Abdullah. (2010). *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan praktek*. Malang: UMM Press.
- Muhammad, Arni. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. (2014). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhtadi, AS. 2015. *Manajemen Public Relations*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rani Usman A. 2009. *Etnis Cina Perantauan Di Aceh*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Rani Usman A., (2013) *Public Relations Suatu Pengantar*. Banda Aceh: FDK UIN Ar-Raniry.
- Ruben, Brent D. Dan Lea P. Stewart;2014, *Komunikasi dan Perilaku Manusia*, Penerjemah Ibnu Hamad, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Ruslan, Rosady. 2008. *Manajemen Public Relatoins & Media Komunikasi*. Jakarta : PT Raja grafindo Persada.

Scott M Cutlip, Allen H. Center, Glen M. Broom, *Evective Public relations* (Jakarta: Terjemahan, Edisi ke Sembilan, Fajar Interpratama Offset. 2006)

Sugiono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2014)

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2011).

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010 )

Umrati, *Analisis Data Kualitatif*, Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jafray, 2020.

West, Richard dan Lynn H. Turner. (2008). *Pengantar Teori Komunikasi: Analisis dan Aplikasi*. Diterjemahkan oleh Maria Natalia Damayanti Maer. ed. ke-3. Jakarta: Salemba Humanika.

#### **Jurnal**

Aries, S., & Baskoro, S. W. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) PD Semarang)*. Jurnal Sumber Daya Manusia, 7(2)

Diana Sekar Anggraini. (2019) *Eksistensi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Terhadap Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi*. Jurnal Hukum dan Keadilan Vol. 6

Eny Ratnasari, Agus Rahmat, dan FX. Ari gung Prastowo. (2018) *Peran Humas Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum dalam Implementasi Kebijakan Keterbukaan Informasi*. Jurnal Profesi Humas, Volume 3

Hosmani, A., & Shambhushankar, B. (2014). *Study on Impact of Quality of Work Life on Job Performance amongst Employees of Secunderabad Division of South Central Railway*. Research Journal of Managemnet Sciences, 3(11)

Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara  
Diana Sekar Anggraini. 2019. *Eksistensi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Terhadap Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi*. Jurnal Hukum dan Keadilan Vol. 6, No. 2.

**Website**

<https://usk.ac.id/usk-sah-berstatus-ptn-bh/>, diakses pada 2 April 2023, pada pukul 10.00 WIB.

[https://id.wikipedia.org/wiki/Universitas\\_Syiah\\_Kuala](https://id.wikipedia.org/wiki/Universitas_Syiah_Kuala) di akses pada 7/10/2023 pada pukul 10.00 WIB.

<https://usk.ac.id/visi-dan-misi/> di akses pada tanggal 10 juli 2023 pada pukul 09.00 WIB.

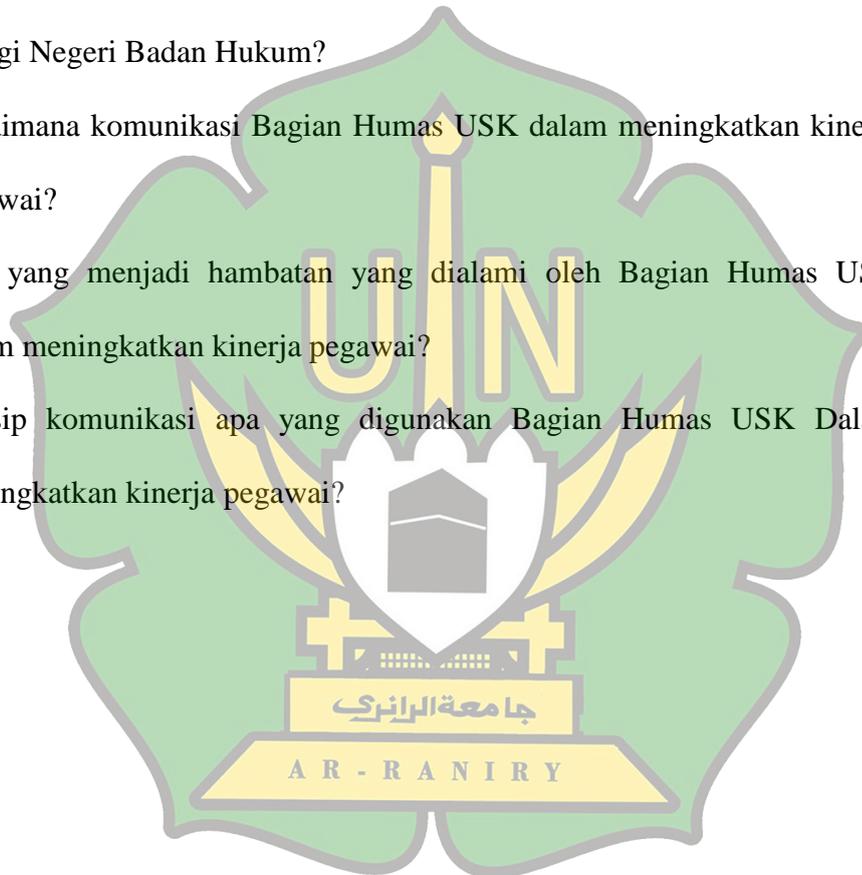
<https://usk.ac.id/> di akses pada tanggal 10 juli 2023, pada pukul 08.00 WIB.



**LAMPIRAN**  
**INSTRUMEN PENELITIAN**

**Butir-Butir Pertanyaan**

1. Apa perspektif karyawan Universitas Syiah Kuala terhadap perubahan status Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum?
2. Bagaimana komunikasi Bagian Humas USK dalam meningkatkan kinerja pegawai?
3. Apa yang menjadi hambatan yang dialami oleh Bagian Humas USK dalam meningkatkan kinerja pegawai?
4. Prinsip komunikasi apa yang digunakan Bagian Humas USK Dalam meningkatkan kinerja pegawai?



*Lampiran*



*Foto bersama Ibu Mulyana, SE., Sub Koordinator Bagian Publikasi Universitas Syiah Kuala*



*Foto bersama Pegawai Universitas Syiah Kuala*

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Identitas Diri

3. Nama Lengkap : Ferolika Bela
4. Tempat/Tgl. Lahir : Banda Aceh, 2 April 2000
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Agama : Islam
7. NIM / Jurusan : 200401081 / Komunikasi dan Penyiaran Islam
8. Kebangsaan : Indonesia
9. Alamat : Jl. Tgk Samalanga 1 No. 1
10. Kecamatan : Darul Imarah
11. Kabupaten : Aceh Besar
12. Provinsi : Aceh
13. Email : [ferolikabela3@gmail.com](mailto:ferolikabela3@gmail.com)

### Riwayat Pendidikan

1. SDN 1 Lambheue
2. SMPN 3 Banda Aceh
3. MAN Model Banda Aceh
4. DIII Sekretari FEB USK

### Orang Tua/Wali

1. Ayah : Faber Pasaribu
2. Ibu : Zumiati
3. Pekerjaan Orang Tua  
Ayah : Swasta  
Ibu : PNS
4. Alamat Orang Tua : Jl. Tgk Samalanga 1 No. 1
5. Kecamatan : Darul Imarah
6. Kabupaten : Aceh Besar
7. Provinsi : Aceh

Banda Aceh, 27 Juli 2023

(Ferolika Bela)