

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Program Studi (Prodi) Ilmu Komunikasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang merupakan salah satu Prodi baru dan baru beroperasi pada tahun 2015. Pada saat itu sumber daya pengajar masih terbatas, ruang perkuliahan bergabung dengan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, belum lengkapnya struktur pengelola Fakultas, dan lain sebagainya. Akan tetapi hal ini tidak menjadi kendala untuk menjadi yang terbaik. Proses layanan akademik, kemahasiswaan, dan lainnya terus dilakukan dengan maksimal.

Prodi Ilmu Komunikasi dan Prodi Ilmu Politik ini tergabung dalam Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Raden Fatah Palembang. Fakultas ini didirikan karena kebutuhan masyarakat yang mendambakan generasi-generasi masa depan yang memiliki karakter Islami dan memiliki etika religius dalam aktifitas sosial dan politik, selain itu juga Fakultas ini didirikan karena untuk menunjukkan bahwa UIN Raden Fatah Palembang siap menghadapi berbagai dinamika sosial dan politik di Sumatera Selatan dan Indonesia secara lebih luas.

Fakultas ini dikatakan berhasil dalam menarik minat siswa yang mau masuk ke UIN Raden Fatah Palembang, dibuktikan dengan beberapa catatan penting. Tahun 2016, pada penerimaan perdana FISIP langsung berada di tiga besar penerimaan mahasiswa baru se-UIN Raden Fatah Palembang. Mahasiswa yang diterima sebanyak 370 orang, terbagi atas 207 untuk Prodi Ilmu Komunikasi dan 163 untuk Prodi Ilmu Politik. Sementara mahasiswa yang sudah masuk tahun 2015 sebanyak 123 orang. Total mahasiswa di tahun awal pendirian Fakultas ini adalah 493 mahasiswa.¹

Selanjutnya pada tahun 2017 FISIP juga menerima mahasiswa sebanyak 229 mahasiswa, yang terbagi dalam dua Prodi, Yaitu Ilmu Komunikasi sebanyak 143 dan Ilmu Politik sebanyak 86 orang. Tetapi di tahun 2018 FISIP hanya menerima mahasiswa 91 orang saja yang dibagi dalam dua prodi, yaitu Ilmu Komunikasi hanya 41 mahasiswa dan Ilmu Politik hanya 50 mahasiswa. dikarenakan fasilitas ruang perkuliahan sangat minim untuk menampung mahasiswa yang lulus pada program studi Ilmu Komunikasi dan Ilmu Politik.

Selain itu juga FISIP dibentuk karena keinginan untuk memperkuat peralihan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Fatah Palembang menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang. Pengesahan IAIN menjadi UIN Raden Fatah Palembang ditandatangani langsung oleh Presiden Republik Indonesia, pada tanggal 30 Oktober

¹ Admin FISIP, <http://fisip.radenfatah.ac.id/statis-5-sejarahfisip.html>, di posting tanggal : 02 Agustus 2016, di akses pada tanggal 2 November 2018, pukul 11:53, h.1.

2014. Perubahan ini juga diperkuat dengan Surat Keputusan (SK) Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 129 Tahun 2014.²

Setelah IAIN berubah menjadi UIN Raden Fatah Palembang ada tiga Fakultas baru yang di resmikan yaitu Fakultas Psikologi, Fakultas Sains dan Teknologi dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP). Tiga Fakultas ini diresmikan langsung oleh Menteri Agama Republik Indonesia, yaitu Lukman Hakim Saifuddin saat berkunjung ke Palembang dalam rangka kegiatan pembinaan ASN di lingkungan Kemenag Sumatera Selatan. Selain itu, Rektor UIN Raden Fatah, Prof. Sirozi juga mengatakan bahwa tugas pokok sebagai rektor adalah mengembangkan UIN Raden Fatah Palembang untuk membangun dan menambah 16 Program Studi (Prodi) baru dan tiga Fakultas baru. Jumlah seluruh Fakultas yang ada di UIN Raden Fatah menjadi Sembilan Fakultas dengan 35 Prodi Strata Satu, Enam Prodi Strata Dua, dan Dua Prodi Strata Tiga dengan jumlah mahasiswa 19 ribu orang.³

Banyaknya Fakultas dan Prodi baru yang didirikan di UIN Raden Fatah Palembang, membuat Prodi Ilmu Komunikasi harus mampu mengelola organisasinya dengan baik, dan sumber daya yang ada di dalamnya juga harus berfungsi dengan baik, supaya mampu bersaing dengan prodi-prodi lain yang ada di dalam UIN Raden Fatah Palembang

² Fajeri Ramadhoni, 2014, "IAIN Raden Fatah Resmi Menjadi Universitas Islam Negeri", <http://palembang.tribunnews.com/2014/11/05/iain-raden-fatah-resmi-menjadi-universitas-islam-negeri>, Diakses pada tanggal 2 November 2018, Pukul 12:30, h.1.

³ Humas UIN Raden Fatah Palembang, 2017, "[Hist : 1908 | Kategori : UIN Raden Fatah Palembang", <http://radenfatah.ac.id/berita/239/peresmian-3-fakultas-baru-oleh-kemenag-ri>, Diakses pada tanggal 3 november 2018, pukul : 15:35, h.1.

maupun Universitas-Universitas lain. Oleh karena itu komunikasi organisasi sangat penting, seperti pendapat Zelko dan Dance mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal.⁴ Jadi, komunikasi organisasi adalah proses mengolah sistem dalam bentuk pesan yang sudah terencana sebelumnya yang tujuannya adalah untuk menciptakan dan saling menukar pesan di dalam sebuah organisasi baik organisasi formal maupun nonformal untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan.

Proses penciptaan dan pertukaran pesan-pesan berarti senantiasa diciptakan dan dipertukarkan dengan kesadaran untuk dimaknai oleh kedua belah pihak dalam rangkaian yang berlanjut dan dinamis. Pesan-pesan yang diciptakan dan dipertukarkan adalah makna dari simbol atau lambang yang dapat ditangkap panca indera. Simbol dapat berupa kata-kata atau nirkata, lisan atau tertulis. Penciptaan dan penafsiran pesan terjadi melalui *coding* dan *decoding*. Jaringan menunjukkan adanya peran-peran formal dengan kewenangan yang berbeda-beda tapi saling berhubungan secara berlanjut dan berulang-ulang sehingga membentuk sebuah pola yang mapan. Pola tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan di dalam sebuah organisasi sebagai sebuah sistem.

⁴ Ardial, 2018, "Fungsi Komunikasi Organisasi Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli, Medan, h. 12.

Sistem adalah kumpulan atau himpunan dari unsur atau variabel-variabel yang saling terorganisasi, saling berinteraksi, dan saling bergantung satu sama lain.⁵ Karena dalam sebuah organisasi, sistem menjadi unsur pembentuk yang bukan hanya terdapat hal yang bersifat fisik saja, tetapi hal yang bersifat konseptual juga menjadi bagian dari sistem itu sendiri, seperti misi, kegiatan, pekerjaan, kelompok informal dan lain sebagainya.

Sistem juga sangat penting dalam sebuah organisasi seperti Firman Allah yang terdapat dalam Quran Surah As-Shaff ayat 4 yang berbunyi :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ ﴿٤﴾

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”(Q.S. As-Shaff : 4).⁶

Maksud dari Shaff dalam Firman Allah di atas adalah memerintahkan supaya umat manusia memperkuat sistem dalam barisan (organisasi), supaya terdapat keteraturan untuk mencapai tujuan. Suatu pekerjaan apabila dilakukan dengan teratur dan terarah, maka hasilnya juga akan baik. Maka dalam suatu organisasi yang baik, proses juga perlu dilakukan secara terarah dan teratur untuk kepentingan bersama.

⁵ Hanif Al-Fatta, 2007, "Analisis Sistem Informasi untuk Keunggulan Bersaing Perusahaan dan Organisasi Modern", C.V Andi OFFEST, Yogyakarta, h. 3.

⁶ Q.S As-Shaff ayat 4.

Proses tersebut bisa terlaksana jika budaya organisasi dibentuk dan dipraktekkan dengan baik dilingkungan organisasi. Menurut Robbin, budaya organisasi adalah sebagai pola yang terdiri atas kepercayaan dan nilai-nilai yang memberi arti bagi anggota untuk berperilaku di organisasinya.⁷

Budaya organisasi dapat terlealisasi jika tujuan organisasi dibentuk dengan baik dan sudah direncanakan sebelumnya, supaya organisasi dapat berkembang seperti tujuan yang sudah diharakan. Sesuai dengan Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi, Pasal 23 bagian Sumber Daya Perguruan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf d mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan fasilitasi dan pemberian layanan di bidang sumber daya perguruan tinggi.⁸

Dilanjutkan dengan pasal 24 yaitu, dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Bagian Sumber Daya Perguruan Tinggi menyelenggarakan fungsi, sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pengumpulan dan pengolahan data mutu pendidik, tenaga kependidikan, dan sarana dan prasarana perguruan tinggi.
2. Pelaksanaan penyusunan bahan perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Pelaksanaan penilaian angka kredit jabatan fungsional dosen dan tenaga fungsional lainnya di lingkungan LLDIKTI.

⁷ Djokosantoso Moeljono, 2006, "*Budaya Organisasi Dalam Tantangan*", Pt Alex Media Komputindo, Jakarta, h. 13.

⁸ Widodo Ekatjahjana, 2018, "*Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 496*", <http://sumberdaya.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2018/04/permenristekdikti-15-tahun-2018.pdf>, Diakses pada tanggal 02 November 2018, Pukul : 13:11, h. 7.

4. Pelaksanaan penyusunan bahan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.
5. Pelaksanaan penyusunan bahan fasilitasi dan pemberian bimbingan teknis peningkatan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan.
6. Pelaksanaan penyusunan bahan fasilitasi dan pemberian bimbingan teknis pengembangan karier dan profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
7. Pelaksanaan penyusunan bahan fasilitasi pemberian penghargaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan.
8. Pelaksanaan penyusunan bahan fasilitasi dan pemberian bimbingan teknis pelaksanaan pengembangan dan pendayagunaan sarana dan prasarana.
9. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan di bidang sumber daya perguruan tinggi.⁹

Peraturan pemerintah ini sangat jelas karena isinya mengatur langsung tentang organisasi dan sistem pelayanan dalam organisasi. supaya sistem ini berjalan dengan arahan yang telah disepakati maka perlunya komunikasi untuk menyelaraskan suatu pekerjaan dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Melihat Komunikasi Organisasi sangat penting dalam pengembangan Prodi Ilmu Komunikasi FISIP UIN Raden Fatah Palembang. Maka, penulis tertarik untuk mengambil judul tentang “Pola Komunikasi Organisasi dalam Pengembangan Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang”.

B. RUMUSAN MASALAH

Bagaimana Pola Komunikasi Organisasi dalam Pengembangan Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang ?

⁹ *Ibid*, h.8.

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Untuk Mengetahui Pola Komunikasi Organisasi dalam Pengembangan Prodi Ilmu Komunikasi FISIP UIN Raden Fatah Palembang.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa menambah ilmu pengetahuan pada bidang Ilmu Komunikasi mengenai Pola Komunikasi Organisasi, dan bisa menjadi referensi baru bagi keilmuan komunikasi di era sekarang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi FISIP UIN Raden Fatah Palembang

Dapat digunakan sebagai referensi tugas akhir (TA) di bidang Ilmu Komunikasi khususnya pada kegiatan Pola Komunikasi Organisasi dalam Pengembangan Prodi Ilmu Komunikasi FISIP UIN Raden Fatah Palembang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi lembaga pendidikan kampus dalam pengembangan Prodi nya supaya lebih baik lagi kedepan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti untuk lebih memahami tentang Pola Komunikasi Organisasi dalam Pengembangan Prodi Ilmu Komunikasi dan sebagai bekal untuk menghadapi persaingan yang semakin kompetitif dalam dunia kerja.

D. TINJAUAN PUSTAKA

Pada penelitian yang berjudul Pola Komunikasi Organisasi dalam Pengembangan Prodi Ilmu Komunikasi FISIP UIN Raden Fatah Palembang, penulis menggunakan beberapa penelitian sejenis yang telah ada sebelumnya sebagai referensi, yaitu penelitian mengenai Pola Komunikasi Organisasi. Beberapa Skripsi penelitian yang penulis jadikan sebagai referensi adalah sebagai berikut :

1. Dimas Prasetyo

“Peran Komunikasi Organisasi dalam Hubungan Internal Perusahaan FIF Spektra (Studi Deskriptif Kualitatif Hubungan Internal Perusahaan Federal Internasional Finance (FIF) Spektra Cabang Solo Periode 2013/2014).”

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak bisa lepas dari komunikasi. Sebagai makhluk sosial, komunikasi sering dilakukan untuk saling berhubungan dengan orang lain. Dalam penelitian ini menitik beratkan pada salah satu tipe komunikasi yaitu komunikasi organisasi. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan tentu diperlukan

komunikasi yang efektif supaya tujuan organisasi atau perusahaan bisa tercapai. Salah satu peran komunikasi organisasi dalam perusahaan adalah bagaimana aliran informasi atau pesan dalam hubungan internal perusahaan. Perusahaan yang menjadi objek penelitian kali ini adalah perusahaan FIF Spektra Cabang Solo Periode 2013/2014.

Metode yang digunakan adalah metode kualitatif yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Data yang didapatkan berupa kata-kata lisan atau tertulis dan perilaku orang yang dapat diamati. Yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan FIF Spektra Cabang Solo periode 2013/2014.

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Untuk mengetahui validitas data peneliti menggunakan triangulasi data, sedangkan untuk proses analisis data terdapat 3 komponen yaitu : reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini antara lain hubungan internal dalam perusahaan berjalan baik. Namun ada sedikit masalah pada hubungan antar bagian, terutama bagian marketing. Peran komunikasi organisasi dalam hubungan internal perusahaan FIF Spektra

Cabang Solo meliputi aliran komunikasi formal, komunikasi informal, sifat aliran informasi, dan pola aliran informasi.¹⁰

2. Maulisa Sudrajat

“Pola Komunikasi Organisasi di Lembaga Kemanusiaan Nasional Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU).”

Latar belakang penelitian ini adalah Lembaga kemanusiaan Nasional PKPU adalah lembaga kemanusiaan nasional yang bergerak di bidang sosial. Lembaga ini sudah dikenal oleh masyarakat luas. Ditambah lagi adanya SK. Menteri Agama RI No 441 tahun 2001 yang mengukuhkan PKPU sebagai Badan Amil Zakat Nasional yang membuktikan bahwa lembaga ini sudah menjadi lembaga yang besar dan sudah dikenal masyarakat luas karena programnya yang sangat membantu orang-orang yang terkena musibah. Maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti tentang Pola Komunikasi di Lembaga Kemanusiaan Nasional Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah pola komunikasi organisasi Josep A. Devito, yang mengatakan bahwa pola terbagi menjadi lima, yaitu pola lingkaran yang tidak memiliki pemimpin, pola roda yang memiliki

¹⁰ Dimas Prasetyo, 2014, “*Peran Komunikasi Organisasi dalam Hubungan Internal Perusahaan Fif Spektra (Studi Deskriptif Kualitatif Hubungan Internal Perusahaan Federal Internasional Finance (Fif) Spektra Cabang Solo Periode 2013/2014)*”, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta Fakultas Komunikasi dan Informatika.

pemimpin yang berada di pusat, pola Y adalah pola yang anggotanya dapat mengirim dan menerima pesan dari dua orang lainnya, pola rantai dan pola bintang.¹¹

3. Krisna Mulawarman, M.Sn dan Yeni Rosilawati, MM

“Komunikasi Organisasi Pada Dinas Perijinan Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Pelayanan”.

Komunikasi adalah instrumen yang digunakan manusia dalam berinteraksi dengan sesama, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam kehidupan berorganisasi. Dalam organisasi komunikasi merupakan alat yang berfungsi sebagai penghubung serta pembangkit motivasi antar setiap anggota sehingga sebuah organisasi dapat berjalan maju. Proses komunikasi yang efektif merupakan syarat terbinanya kerja sama yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Dinas Perizinan Kota Jogja merupakan organisasi di bidang pelayanan yang masih terbilang baru, walaupun demikian Dinas Perizinan Kota Jogja memiliki komitmen yang kuat dalam menjalankan fungsinya. Komitmen yang begitu kuat ini menjadi landasan Dinas Perizinan Kota Jogja dalam bertindak, terbukti dengan diperolehnya sejumlah penghargaan dalam bidang pelayanan sebagai bukti atas komitmen yang mereka pegang teguh.

Penghargaan yang diperoleh diantaranya Penghargaan Investment Award dari BKPM sebagai Kota Penyelenggara Pelayanan

¹¹ Maulisa Sudrajat, 2014, “*Pola Komunikasi Organisasi di Lembaga Kemanusiaan Nasional Pos Keadilan Peduli Umat PKPU*”, Skripsi, Universitas Islam Syarif Hidayatullah Jakarta.

Satu Pintu Terbaik tahun 2007 kemudian di tahun 2008 Dinas Perizinan Kota Jogja kembali memperoleh penghargaan yakni Penghargaan Citra Pelayanan Prima 2008 sebagai salah satu instansi pemerintah yang memiliki kualitas pelayanan publik terbaik. Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan strategi komunikasi organisasi baik eksternal maupun internal Dinas.

Perizinan Kota Jogja dalam upaya meningkatkan kinerja pelayanan yang diberikan, dimana komunikasi merupakan unsur penting bagi organisasi, dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan metode studi kasus.

Hasil dari penelitian ini adalah:

1. Dinas Perizinan Kota Jogjakarta mengoptimalkan komunikasi ke bawah (*downward communication*) dan komunikasi ke atas (*upward communication*) serta komunikasi horizontal dan vertikal. Upaya yang dilakukan secara rutin misalnya: melakukan meeting/pertemuan rutin untuk pertukaran informasi, koordinasi dan *controlling*. Mulai dari informasi bagaimana melakukan pekerjaan, dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan hingga mengembangkan rasa memiliki tugas, penyampaian informasi yang memerlukan tindakan seluruh pegawai, penyampaian informasi yang bersifat umum, penyampaian arahan atau perintah perusahaan, pemberian pujian kepada pegawai atas prestasi kerjanya serta

- pemberian teguran kepada pegawai atas kelalaian kerjanya. Komunikasi ke atas berfungsi sebagai *feedback communication*, penyampaian kemajuan kerja pada penyelia.
2. Dinas Perijinan Kota Jogjakarta mengoptimalkan komunikasi informal sebagai penyeimbang komunikasi formal.
 3. Melakukan sosialisasi budaya pelayanan.¹²

4. Harjanti Widiastuti

“Peran Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Hotel Inna Garuda Yogyakarta”.

Komunikasi merupakan aktifitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari, dalam berumah tangga, instansi, masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak terlibat komunikasi.

Pentingnya komunikasi tidak terbatas pada komunikasi personal tetapi juga dalam tataran komunikasi organisasi. Dimana dalam komunikasi organisasi itu terdapat komunikasi vertikal, horizontal serta komunikasi lintas saluran. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil, dan begitu pula sebaliknya jika komunikasi tidak berjalan dengan baik maka akan mengalami kemunduran bahkan kegagalan. Kurang atau tidak adanya komunikasi dalam

¹² Krisna Mulawarman, M.Sn Dan Yeni Rosilawati, Mm, “*Komunikasi Organisasi Pada Dinas Perijinan Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Pelayanan*”, Jurnal Makna Vol. 5 No. 1, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

organisasi dapat mengakibatkan ketidaklancaran kegiatan di dalam organisasi itu sendiri. Dengan demikian komunikasi di dalam organisasi mempunyai peranan sentral.

Hotel Inna Garuda Yogyakarta adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang sudah berdiri sejak jaman penjajahan Belanda dan masih ada sejak kini. Sebagai sebuah organisasi Hotel Inna Garuda Yogyakarta memandang komunikasi organisasi memegang peranan yang penting dalam mencapai tujuan bersama. Sebagai organisasi yang telah berdiri sejak tahun 1911 dan memiliki 381 karyawan, Hotel Inna Garuda Yogyakarta juga tak jarang mengalami masalah dalam berkomunikasi serta membutuhkan penanganan yang tepat. Hotel Inna Garuda Yogyakarta sebagai sistem sosial yang terdiri dari berbagai kegiatan yang saling berhubungan dan memiliki rasa saling ketergantungan antara bagian yang satu dengan bagian lainnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran komunikasi organisasi dalam membentuk semangat kerja di hotel Inna Garuda Yogyakarta. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanasi kualitatif yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lain. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara, studi dokumen, observasi dan studi pustaka.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan hotel Inna Garuda Yogyakarta. Adapun peran komunikasi organisasi terhadap semangat kerja karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta adalah adanya rasa solidaritas dan kekeluargaan sehingga menghasilkan kenyamanan dalam bekerja. Timbulnya antusiasme dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja perusahaan, adanya sikap disiplin yang sangat berpengaruh terhadap prestasi perusahaan serta timbulnya sikap loyal sehingga antara perusahaan dan karyawan timbul rasa saling memiliki.¹³

Beberapa Hasil Riset tentang Komunikasi Organisasi, bisa dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1
Riset-Riset Komunikasi Organisasi

No.	Nama/Judul	Metode	Hasil	Perbedaan
1.	Dimas Prasetyo "Peran Komunikasi Organisasi dalam Hubungan Internal Perusahaan FIF Spektra (Studi Deskriptif Kualitatif Hubungan Internal Perusahaan <i>Federal Internasional Finance</i> (FIF) Spektra Cabang Solo Periode 2013/2014)."	Kualitatif	Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini antara lain hubungan internal dalam perusahaan berjalan baik. Namun ada sedikit masalah pada hubungan antar bagian, terutama bagian <i>marketing</i> .	Pada penelitian ini menggunakan teori komunikasi organisasi yang luas, sedangkan pada penelitian peneliti menggunakan teori sistem organisasi.
2.	Maulisa Sudrajat "Pola Komunikasi	Kualitatif	Komunikasi dalam organisasi PKPU berjalan	Teori yang digunakan dalam

¹³ Harjanti Widiatuti, 2010, "*Peran Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Hotel Inna Garuda Yogyakarta*, Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sebelas Maret Surakarta.

	Organisasi di Lembaga Kemanusiaan Nasional Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU).”		dengan baik terlihat dari analisis yang memakai teori pola bintang dan pola rantai, bahwa antara atasan dan bawahan saling memiliki keterbukaan dalam suatu pekerjaan.	penelitian ini adalah teori pola bintang dan rantai dari Joseph A. Devito sedangkan peneliti menggunakan teori informasi organisasi dalam penelitian peneliti sendiri.
3.	Krisna Mulawarman, M.Sn dan Yeni Rosilawati, MM “Komunikasi Organisasi pada Dinas Perijinan Kota Yogyakarta untuk Meningkatkan Pelayanan”.	Kualitatif	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa Dinas Perijinan Kota Jogjakarta mengoptimalkan komunikasi ke bawah (<i>down ward communication</i>) dan komunikasi ke atas (<i>upward communication</i>) serta komunikasi horizontal dan vertical. Upaya yang dilakukan secara rutin misalnya: melakukan <i>meeting</i> /pertemuan rutin untuk pertukaran informasi, koordinasi dan <i>controlling</i> .	Perbedaan dengan penelitian peneliti adalah terletak pada konsep teori yang digunakan, pada penelitian ini konsep teori yang digunakan adalah Aliran Komunikasi Organisasi sedangkan peneliti menggunakan teori organisasi sistem terbuka.
4.	Harjanti Widiastuti “Peran Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Hotel Inna Garuda Yogyakarta”.	Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan hotel Inna Garuda Yogyakarta. Adapun peran komunikasi organisasi terhadap semangat kerja karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta adalah adanya rasa solidaritas dan kekeluargaan sehingga menghasilkan kenyamanan dalam bekerja. Timbulnya	Perbedaan dengan penelitian peneliti adalah terletak pada teori yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teori aliran komunikasi organisasi dan pelayanan publik, sedangkan pada penelitian peneliti menggunakan teori organisasi sistem terbuka.

			antusiasme dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja perusahaan, adanya sikap disiplin yang sangat berpengaruh terhadap prestasi perusahaan serta timbulnya sikap loyal sehingga antara perusahaan dan karyawan timbul rasa saling memiliki.	
--	--	--	--	--

Tinjauan pustaka ini bertujuan untuk mencari perbedaan dan hasil riset yang telah dilakukan oleh orang lain mengenai komunikasi organisasi, selain itu juga digunakan sebagai referensi untuk penguat penelitian peneliti, dari keempat tinjauan pustaka yang peneliti tampilkan, terlihat jelas bahwa riset-riset ini banyak menggunakan teori yang berbeda-beda disesuaikan dengan kadar jenis penelitiannya, dan memiliki persamaan dalam metode yang digunakan yaitu kualitatif, dan hasil dari penelitian pada tinjauan pustaka ini memperlihatkan sejauh mana teori yang digunakan bisa melihat fenomena yang terjadi dalam sebuah masalah yang sedang dihadapi, kemudian masalah tersebut dirumuskan dan dicari solusinya.

Dari beberapa riset di atas, dapat dilihat bahwa minimnya penelitian tentang Pola Komunikasi Organisasi dalam Proses Pengembangan Prodi Ilmu Komunikasi, oleh karena itu penulis sangat tertarik untuk meneliti mengenai Pola Komunikasi dalam Pengembangan Prodi Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

E. KERANGKA TEORI

Teori menjadi sangat penting dalam sebuah penelitian, karena teori digunakan sebagai penguat keilmuan dalam melakukan sebuah penelitian, hasil sebuah temuan dalam penelitian akan mengacu pada teori yang akan digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pola Komunikasi Organisasi dalam Pengembangan Prodi Ilmu Komunikasi di FISIP UIN Raden Fatah Palembang. Maka dari itu dibutuhkan Teori komunikasi organisasi untuk merumuskan aspek dasar dalam proses Pengembangan Prodi Ilmu Komunikasi FISIP UIN Raden Fatah Palembang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori informasi organisasi. Untuk lebih jelasnya akan dibahas pada penjelasan di bawah ini mengenai teori informasi organisasi.

Teori Informasi Organisasi

Teori yang paling berpengaruh dalam pemikiran siberatika adalah teori informasi organisasi yang dikemukakan langsung oleh Karl Weick. Menurut teori ini, organisasi menjadi sangat penting untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manusia dalam menuangkan isi pemikiran rasionalnya di dalam sebuah organisasi.¹⁴

Asumsi Teori Informasi Organisasi

Teori informasi organisasi memberikan sebuah penjelasan bahwa dalam berorganisasi terdapat informasi yang ambigu atau banyak persamaan pesan yang maknanya sama tetapi artinya sangat berbeda jauh.

¹⁴ Morissan, 2013, "*Teori Komunikasi Individu Hingga Massa*", Kencana, Jakarta, h. 399.

Teori ini juga digunakan untuk mengetahui bahwa organisasi berada dalam suatu lingkungan informasi, informasi yang diterima suatu organisasi berbeda dalam hal tingkat kepastiannya, dan organisasi berusaha untuk mengurangi ketidakpastian informasi.¹⁵

Penjelasannya sebagai berikut :

1. Organisasi berada dalam suatu lingkungan informasi

Asumsi pertama menyatakan bahwa organisasi berada dalam suatu lingkungan informasi, artinya organisasi bergantung pada informasi untuk dapat berfungsi secara efektif dan untuk dapat mencapai tujuannya. Setiap hari, organisasi dan anggotanya menerima banyak sekali informasi (stimuli) yang berasal dari lingkungannya, namun tidak semua informasi dapat diproses lebih lanjut.

Dengan demikian, organisasi dihadapkan dengan tugas untuk memilih yang mana dari sekian banyak informasi itu yang bermakna (*meaningful*) dan penting bagi organisasi, dan selanjutnya organisasi dan para anggotanya akan memfokuskan perhatiannya untuk mengolah informasi tersebut. Ketersediaan seluruh stimuli dalam organisasi disebut dengan lingkungan informasi (*information environment*).

Pada dasarnya, organisasi memiliki dua tugas utama untuk dilakukan agar dapat mengelola berbagai sumber informasi dengan berhasil :

¹⁵ Morissan, 2009, "Teori Komunikasi Organisasi", Ghalia Indonesia, Jakarta, h. 35.

- a. Organisasi harus menafsirkan informasi eksternal yang ada dalam lingkungan informasi mereka, dan
- b. Organisasi harus mengkoordinasikan informasi untuk membuatnya menjadi bermakna bagi anggota organisasi dan tujuan organisasi.

Proses interpretasi ini menuntut organisasi untuk mengurangi ketidakpastian atau multitafsir informasi agar dapat membuat informasi menjadi bermakna. Weick memandang konsep lingkungan informasi sebagai berbeda dengan lingkungan fisik dimana suatu organisasi berada. Ia menyatakan bahwa lingkungan informasi diciptakan oleh anggota organisasi. mereka menentukan tujuan yang menuntut mereka memperoleh informasi dari berbagai sumber intrnal dan eksternal. Namun demikian, input yang diterima berbeda dalam hal tingkat kemudahan dalam memahaminya.

West dan Turner (2007) memberikan contoh pada proses bagaimana suatu perguruan tinggi atau Universitas harus melakukan promosi agar calon mahasiswa tertarik untuk mendaftar, namun untuk itu perlu diketahui secara tepat apa yang diinginkan calon mahasiswa, apa yang mereka butuhkan terhadap Universitas.

Dalam hal ini, Universitas menghadapi ketidakpastian mengenai apa yang diinginkan calon mahasiswa apakah calon mahasiswa lebih mengutamakan mendapatkan pekerjaan setelah lulus? Apakah pada kelengkapan dan kualitas fasilitas kampus? Bagaimana dengan status

atau peringkat (akreditasi) yang dimiliki? Apakah tingkat kelulusan memengaruhi minat mereka?

Universitas menggunakan berbagai saluran untuk mendapatkan informasi tentang kebutuhan mahasiswa. Universitas dapat mengembangkan situs web (*website*) di internet, selain dapat digunakan sebagai instrumen promosi, situs web dapat digunakan untuk menjawab berbagai pertanyaan yang disampaikan calon mahasiswa melalui internet.

Kegiatan riset, seperti survei ke sekolah-sekolah juga dapat dilakukan untuk menanyakan keinginan calon mahasiswa. Hal lain adalah melakukan diskusi terbatas (*focus grup interview*). Dengan mahasiswa lama untuk mengetahui kebutuhan dan perhatian mereka.

Setelah mendapatkan informasi mengenai kebutuhan calon mahasiswa yang semuanya berasal dari sumber-sumber eksternal, maka Universitas harus membuat keputusan mengenai bagaimana menyampaikan informasi secara internal yang akan digunakan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi Universitas bersangkutan.

2. Informasi yang diterima organisasi berbeda dalam hal tingkat kepastiannya

Asumsi kedua yang dikemukakan Weick menyatakan bahwa informasi yang diterima suatu organisasi berbeda-beda dalam hal tingkat kepastiannya. Dengan kata lain, suatu informasi dapat memiliki lebih dari satu makna sehingga menimbulkan multi tafsir. Organisasi

selalu bergantung pada informasi dan menerima informasi dalam jumlah besar. Tantangannya terletak pada kemampuan organisasi untuk memahami informasi yang diterima.

Pesan memiliki tingkat yang berbeda-beda dalam hal pemahaman terhadap pesan bersangkutan. Organisasi perlu memutuskan siapa anggota organisasi yang paling mengetahui apa yang paling berpengalaman dalam menangani informasi tertentu yang diterima organisasi. Siapa atau departemen apa yang paling mampu untuk menangani informasi yang diterima dan apakah sejumlah departemen perlu dilibatkan untuk menanganinya. Singkatnya, suatu rencana untuk memahami informasi perlu diputuskan.

Weick menyatakan bahwa tantangan organisasi tidak terletak pada sedikitnya informasi yang diterima, tetapi pada begitu banyaknya informasi yang diterima sehingga dapat menimbulkan multi-tafsir. Untuk dapat memproses informasi dengan berhasil maka organisasi harus melakukan sejumlah tindakan atau perilaku yang sederajat atau setara dengan tingkat kerumitan informasi yang diterima.

Untuk dapat menafsirkan informasi yang multi-interpretasi dibutuhkan kegiatan komunikasi yang sama kompleksnya. Jika informasi yang diterima mudah dipahami, oleh sebagian besar anggota organisasi maka organisasi membutuhkan kegiatan komunikasi yang tidak kompleks. Proses pelaksanaan tindakan komunikasi berdasarkan

tingkat kompleksitas informasi yang diterima ini disebut dengan istilah *requisite variety*.

3. Organisasi berusaha mengurangi ketidakpastian informasi

Dalam upaya untuk mengurangi ambiguitas informasi, maka asumsi Weick ketiga mengemukakan bahwa organisasi terlibat dalam proses informasi untuk mengurangi ketidakpastian informasi. Menurut Weick, kegiatan organisasi berfungsi mengurangi ketidakpastian informasi, dan proses untuk mengurangi ketidakpastian merupakan kegiatan bersama di antara para anggota organisasi. bagian-bagian yang terdapat dalam organisasi bergantung satu sama lain dalam upaya untuk mengurangi ketidakpastian. Dalam hal ini, tidak semua interaksi dalam organisasi sama penting dalam mengurangi ketidakpastian. Tetapi setiap upaya yang dilakukan memberikan sumbangannya. Derajat ketidakpastian bervariasi antara satu situasi dengan situasi lainnya, namun sering kali cukup besar, dan upaya untuk mengurangi ketidakpastian akan memberikan implikasi besar secara positif terhadap organisasi.¹⁶

Menurut teori informasi organisasi ini, organisasi merupakan tempat beredarnya informasi, selain itu di dalam organisasi adanya tingkat ketidakpastian informasi, dan organisasi berusaha mengurangi ketidakpastian informasi. Semua orang terlibat dalam proses informasi, tetapi ada segmen atau bagian tertentu pada organisasi yang

¹⁶ *Ibid*, h. 36.

mengkhususkan diri pada satu atau lebih dari proses organisasi tersebut, tetapi hampir setiap orang terlibat pada masing-masing bagian pada satu waktu tertentu. Jika satu kelompok memfokuskan perhatiannya pada salah satu faktor, maka kelompok lainnya bekerja pada faktor lainnya.

Faktor tersebut menurut model Karl Weick tentang organisasi, yaitu lingkungan, ketidakpastian, yang kesemuanya memberikan kontribusi bagi pengurangan ketidakpastian. Menurut Weick, elemen-elemen tersebut bekerja sama dalam satu sistem, masing-masing elemen berhubungan satu sama lainnya.

Melalui teori ini, bisa dilihat adanya perluasan dari tindakan tunggal menjadi interaksi, interaksi ganda hingga siklus perilaku dalam organisasi. Pola-pola interaksi menyatukan sejumlah individu ke dalam kelompok dan mengikat kelompok itu bersama-sama dengan kelompok lainnya sehingga bisa menjadi jaringan yang lebih besar.

Inti dari teori informasi organisasi di atas menjelaskan bahwa organisasi berada dalam lingkungan informasi, kemudian di dalam organisasi juga terdapat tingkat kepastian informasi, dan bisa membantu organisasi dalam mengurangi ketidakpastian informasi tersebut.

Setelah mengetahui teori apa yang peneliti gunakan dalam penelitian ini, maka selanjutnya peneliti memadukan teori informasi organisasi dengan konsep pengembangan organisasi menurut Siagian (1997), menurutnya terdapat delapan faktor yang digunakan dalam pengembangan organisasi, sebagai berikut :

1. Pemanfaatan informasi. Organisasi yang berhasil memperbaharui dirinya memperlakukan informasi sebagai keunggulan.
2. Pemberdayaan SDM. Organisasi yang berhasil memperbaharui dirinya memperlakukan semua anggota organisasi sebagai sumber masukan kreatif. Organisasi memandang para anggota organisasi sebagai insan yang matang dan bertanggung jawab.
3. Bersahabat dengan fakta. Para manajer pembaharu, memperlakukan fakta sebagai teman. Karena, informasi dan fakta dapat meningkatkan kemampuan mereka mengambil keputusan secara efektif.
4. Menggunakan cermin yang berbeda. Manajer yang berhasil yang memperbaharui organisasi adalah manajer yang mau mendengar semua pihak, yang hasilnya dimanfaatkan untuk mengantisipasi timbulnya kritik. Artinya ia berusaha menggunakan cermin lain disamping cermin manajerialnya sendiri.
5. Pengembangan kerja sama tim dan iklim saling mempercayai.
6. Stabilitas dalam dinamika. Para pembaharu mampu menemukan keseimbangan antara gerakan pembaharu dan perubahan dalam memelihara stabilitas. Ia mampu mengupayakan terjadinya perubahan tanpa berakibat keguncangan organisasi.
7. Sikap dan perhatian. Organisasi yang mampu berubah, tindakan dan perilaku manajerialnya demokratis. Artinya, manajer di dalam organisasi tidak sekedar mampu memberikan perintah.

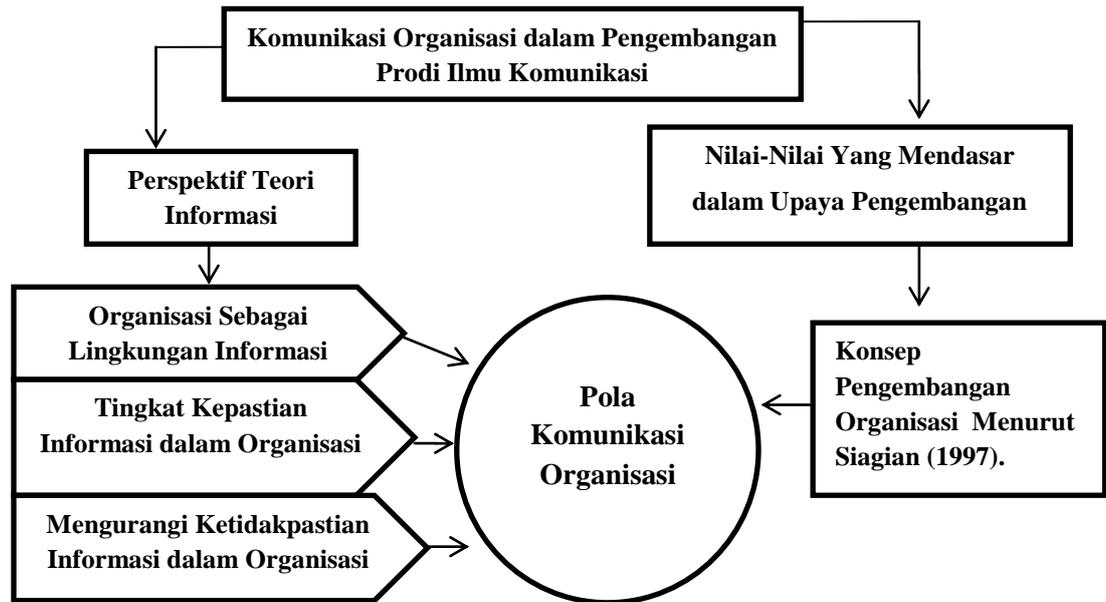
8. Misi dan komitmen. Organisasi yang dikelola oleh pembaharu, memberikan perhatian besar pada kejelasan misi organisasi dan menjadikan misi tersebut menjadi bagian kegiatan operasional. Dengan demikian, setiap orang mengetahui kontribusi apa yang dapat diberikan secara maksimal untuk keberhasilan organisasi dimana ia bekerja.¹⁷

Teori informasi organisasi yang dipadukan dengan konsep pengembangan organisasi dalam penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui informasi-informasi apa saja yang di proses dalam pengembangan organisasi Prodi Ilmu Komunikasi dan bagaimana Prodi Ilmu Komunikasi menyelaraskan ketidakpastian-ketidakpastian informasi yang diterima dari pihak eksternal maupun internal Prodi itu sendiri yang kemudian informasi tersebut dapat didistribusikan untuk membangun konsep pengembangan organisasi pada Prodi Ilmu Komunikasi, sehingga akan membentuk pola komunikasi yang baik dalam kemajuan organisasi itu sendiri.

¹⁷ Eden Komarudin Soeari, "Pengembangan organisasi", Manggu Makmur Tanjung Lestari, Bandung, h. 40.

Dari penjelasan di atas, mengenai teori informasi organisasi dan nilai-nilai pengembangan organisasi, maka peneliti membuat suatu kerangka penelitian, sebagai berikut :

KERANGKA BERFIKIR



Bagan 1 : Kerangka Berfikir, Komunikasi Organisasi dalam Pengembangan Prodi Ilmu Komunikasi.

F. METODOLOGI PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bermaksud mendeskripsikan tentang Komunikasi Organisasi dalam Pengembangan Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Dengan orientasi demikian, maka jenis penelitian yang dianggap relevan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Metodologi kualitatif yaitu suatu prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif. Berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat diamati. Kualitatif berarti sesuatu yang berkaitan dengan aspek kualitas, nilai atau makna yang terdapat dibalik fakta.¹⁸

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena metode ini juga bisa menggambarkan obyek penelitian dengan jelas. Seperti memfoto dan mendokumentasikan data-data yang dapat diamati, serta dapat meilustrasikan secara lisan maupun dalam bentuk simbol simbol terhadap aktivitas yang dilakukan pada Prodi Ilmu komunikasi FISIP UIN Raden Fatah Palembang terhadap obyek yang akan diteliti, berupa peristiwa, interaksi sosial, aktivitas sosial religius, dan sebagainya.

¹⁸ Muh. Fitrah dan Luthfiyah, 2017, "*Metodologi Penelitian ; Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas Dan Studi Kasus*", CV Jejak, Jawa Barat, h. 44.

Selain itu penelitian kualitatif juga mengungkapkan makna dibalik fenomena. Maksudnya adalah setiap aktivitas yang dilakukan di Prodi Ilmu Komunikasi dalam proses pengembangan Prodi terdapat suatu usaha yang dilakukan. Proses ini bisa diketahui pada saat peneliti melakukan wawancara mendalam kepada pihak yang terlibat dalam proses pengembangan Prodi Ilmu Komunikasi yaitu Dekan FISIP, Wakil Dekan Satu, Ketua Prodi Ilmu Komunikasi, Sekertaris Prodi Ilmu Komunikasi, Staff yang ada di Prodi Ilmu Komunikasi, Dosen Prodi Ilmu Komunikasi, mahasiswa/i angkatan 2015-2019 (ketua kelas).

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah organisasi internal di Prodi Ilmu Komunikasi FISIP UIN Raden Fatah Palembang.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah bagaimana pola komunikasi yang diterapkan oleh Prodi Ilmu Komunikasi dalam menyampaikan informasi.

3. Tahapan Penelitian

a. Instrumen Penelitian

Adapun yang menjadi instrumen penelitian adalah :

1) Observasi

Observasi pada penelitian ini, dilakukan di Prodi Ilmu Komunikasi FISIP UIN Raden Fatah Palembang. Peneliti akan mengamati berbagai proses atau aktivitas di FISIP UIN Raden Fatah Palembang. Mulai dari pengamatan proses layanan akademik, gedung perkuliahan, proses interaksi Dosen, staff dan mahasiswa FISIP, serta proses pembelajaran dan perkuliahan mahasiswa/i FISIP.

2) Wawancara

Peneliti mewawancarai beberapa narasumber yang dianggap relevan dengan objek penelitian yaitu Dekan FISIP, Wakil Dekan Satu, Ketua Prodi Ilmu Komunikasi, Sekertaris Prodi Ilmu Komunikasi, Dosen Prodi Ilmu Komunikasi, Staff FISIP, Ketua Kelas perangkatan dari 2015 sampai 2018, Mahasiswa/i baru 2019. Narasumber tersebut dianggap relevan karena narasumber berada dalam wilayah organisasi atau orang yang merencanakan dan menjalankan secara langsung komunikasi organisasi dalam proses Pengembangan Prodi Ilmu Komunikasi, jawaban yang akan di dapat dari proses wawancara mengenai bagaimana komunikasi organisasi dalam pengembangan Prodi Ilmu Komunikasi.

3) Dokumentasi

Peneliti akan mendokumentasikan, data-data berupa foto struktur organisasi, foto-foto tentang aktivitas di Prodi Ilmu Komunikasi, proses layanan akademik, kegiatan seminar, gedung FISIP. Selanjutnya dokumentasi mengenai daftar nama pegawai FISIP beserta tugas-tugasnya, ada juga dokumen struktur organisasi FISIP dan lain sebagainya.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk menyelesaikan penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data agar lengkap dengan melakukan beberapa teknik, antara lain :

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini dilakukan guna menambah data yang diperlukan melalui tanya jawab seputar topik yang terkait dalam permasalahan peneliti. Kemudian yang akan menjadi sumber data yakni Dekan FISIP, Wakil Dekan Satu, Ketua Prodi Ilmu Komunikasi, Sekertaris Prodi Ilmu Komunikasi, Dosen Prodi Ilmu Komunikasi, Staff FISIP, Ketua Kelas perangkatan dari 2015 sampai 2018, Mahasiswa/i baru tahun 2019, dan pihak yang dapat mewakili yang dianggap kompeten. Kemudian peneliti melakukan observasi langsung untuk mengamati bagaimana pola komunikasi yang dibangun dalam penyampaian informasi dengan cara mengamati langsung dengan Prodi Ilmu Komunikasi.

2. Data Sekunder

Dokumentasi yaitu pencarian sumber data berupa catatan resmi Prodi Ilmu Komunikasi menyangkut buku-buku, foto-foto dan dokumen lainnya yang berguna untuk mendukung penelitian ini.

5. Teknik Analisis data

Peneliti akan melakukan pencatatan dan berupaya mengumpulkan informasi mengenai keadaan suatu gejala yang terjadi pada saat penelitian dilakukan. Langkah-langkah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Reduksi Data

Reduksi data yang dimaksudkan adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian untuk menyederhanakan data. Informasi dari lapangan sebagai bahan mentah diringkas, lalu disusun lebih sistematis, serta ditonjolkan pokok-pokok yang penting sehingga lebih mudah dikendalikan.

2) Penyajian Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pendekatan deskriptif kualitatif yang merupakan suatu proses penggambaran keadaan sasaran yang sebenarnya. Analisis data diperoleh dari wawancara mendalam maupun observasi. Hasil dari analisis data tersebut kemudian dinarasikan sedemikian rupa agar mudah dilihat dan dimengerti.

3) Penarikan Kesimpulan

Setiap kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Pada tahap kesimpulan, peneliti mengumpulkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dipilih mana yang layak untuk disajikan dalam penelitian ini.

G. Jadwal Penelitian

Penelitian ini direncanakan berlangsung selama 165 hari. Rincian jadwalnya bisa dilihat dari tabel berikut.

Tabel 4 : Rencana Jadwal Penelitian

Kegiatan	Minggu ke																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Pemantapan instrumen penelitian	■	■																					
Pengumpulan data			■	■	■	■	■	■															
Reduksi dan klasifikasi data								■	■	■	■	■											
Penulisan laporan awal												■	■	■	■	■							
Telaah laporan awal																	■	■	■				
Telaah laporan akhir																				■	■		
Seminar hasil																						■	
Pengiriman laporan akhir																							■