

Strategi Komunikasi Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu (LP3M) dalam Meningkatkan Mutu SDM

Tegar Satria Prabowo¹, Nana Sutikna², Agus Ganjar Runtiko³

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Jenderal Soedirman

e-mail: tegar.prabowo@mhs.unsoed.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi komunikasi Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu (LP3M) Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto yang dipergunakan untuk mengimplementasikan program Workshop Beban Kinerja Dosen (BKD). Dalam meningkatkan sumber daya manusia, dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan menggunakan wawancara dan observasi data yang bersumber dari Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu (LP3M) Universitas Nahdaltul Ulama Purwokerto. Untuk mendapatkan data premier dan sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari hasil dokumentasi lapangan yang dilakukan oleh peneltii. Hasil penelitian menunjukkan tentang strategi komunikasi yang digunakan dalam mengimplementasikan program Workshop Beban Kinerja Dosen (BKD). Teknik penentuan informan secara purposive, penarikan informan secara purposive merupakan Teknik pengambilan data yang dilakukan dengan sengaja berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Proses penyampaian pesan yang dilakukan oleh Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu (LP3M) Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto terkait dengan implementasi program Workshop Beban Kinerja Dosen (BKD) pada umumnya terbentuk melalui diskusi kelompok, hal ini dilihat dari beberapa model atau bentuk kegiatan yang direncanakan. Pada implementasi program ini, strategi komunikasi kelompok yang digunakan terbilang efektif, dimana hal ini di tunjang dengan perencanaan komunikasi yang disusun dengan baik untuk menunjang keberhasilan dari strategi komunikasi sehingga proses komunikasi berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto.

Keyword: Strategi Komunikasi, Sumber Daya Manusia, Beban Kinerja Dosen.

Abstract

This study aims to analyze the communication strategy of the Institute for Learning Development and Quality Assurance (LP3M) Nahdlatul Ulama University Purwokerto which is used to implement the Lecturer Performance Load Workshop (BKD) program. In improving human resources, this study used descriptive qualitative methods using interviews and observation of data sourced from the Institute for Learning Development and Quality Assurance (LP3M) Nahdaltul Ulama University, Purwokerto. To obtain primary and secondary data in this study obtained from the results of field documentation conducted by researchers. The results of the research show the communication strategy used in implementing the Lecturer Performance Load Workshop (BKD) program. The technique for determining informants purposively, purposively withdrawing informants is a data collection technique that is carried out deliberately based on predetermined criteria. The message delivery process carried out by the Institute for Learning Development and Quality Assurance (LP3M) of Nahdlatul Ulama University Purwokerto related to the implementation of the Lecturer Performance Load Workshop (BKD) program is generally formed through group discussions, this can be seen from the several models or forms of planned activities. In the implementation of this program, the group communication strategy used was effective, which was supported

by a well-organized communication plan to support the success of the communication strategy so that the communication process ran well and could improve the quality of the human resources of Nahdlatul Ulama University, Purwokerto.

Keyword: Communication Strategy, Human Resources, Lecturer Performance Expenses.

PENDAHULUAN

Strategi komunikasi merupakan hal yang sangat penting lembaga dalam universitas, karena sangat membantu untuk perkembangan universitas, dengan melibatkan lembaga dalam mencapai tujuan dari universitas dan program itu sendiri, maka komunikasi haruslah terjalin dengan baik antara seluruh aspek yang terlibat didalamnya sehingga terjadi kerjasama, komunikasi dalam suatu instansi dapat dilihat dengan banyaknya komunikasi yang digunakan baik skala kecil maupun skala besar menjadi sebuah titik temu semua permasalahan dan pemecahannya lebih khusus lagi. Dalam instansi tentunya mempunyai hubungan antara satu sama lain seperti struktur lembaga, peranan lembaga dan pola otoritas.

Keberhasilan sebuah komunikasi yang efektif banyak ditentukan oleh penentuan strategi komunikasi. Dalam pihak lain, jika dalam suatu lembaga tidak ada strategi komunikasi yang baik dan efektif maka akan menimbulkan pengaruh yang negative. Untuk menilai proses komunikasi, dapat ditelaah dengan menggunakan model-model komunikasi. Dalam kegiatan komunikasi yang sedang berlangsung atau sudah selesai prosesnya, untuk menilai keberhasilan proses komunikasi tersebut digunakan telaah model komunikasi.

Keberhasilan strategi komunikasi tentunya tidak bisa diperoleh begitu saja tanpa menganalisis keunggulan dan kesiapan semua komponen yang terlibat di dalamnya. Untuk menerapkan suatu strategi komunikasi ini berhasil maka segala sesuatunya harus dipertautkan dengan komponen-komponen dengan jawaban terhadap pertanyaan dari rumus Lasswel. Pertanyaan tersebut ialah: 1. Who? (Siapakah komunikatornya). 2. Says What? (Pesan apa yang ditanyakan). 3. In Which Channel? (Media apa yang digunakan). 4. To Whom? (Siapa Komunikannya). 5. With Whot Effect? (Efek apa yang diharapkan) (Mulyana, 2005: 71).

Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto sebagai salah satu perguruan tinggi yang berkompeten dan mampu bersaing dengan universitas lainnya, yang mampu menghasilkan sumber daya manusia yang baik. Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto mempunyai visi "Menjadi Universitas unggul di tahun 2032 dalam menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkarakter nilai-nilai islam Aswaja An-Nahdilyah, berjiwa wirausaha, dan berwawasan global serta penembangan IPTEKS untuk kemaslahatan umat".

Berdasarkan dokumen Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu (LP3M) Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto bahwa LP3M sebagai salah satu unsur pelaksana akademik yang bertugas membantu pelaksanaan fungsi dan tugas utama sebuah universitas. Berdasarkan Keputusan Rektor Nomor: 52/UST/KEP/REK/IV/2017 tentang pembentukan LP3M. Mengingat tugas umata universitas adalah melaksanakan proses pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, pelestarian dan pengembangan kebudayaan (Catur Dharma UST): untuk itu LP3M-UST secara konseptual dan operasional merumuskan berbagai kebijakan khususnya bidang penelitian, pengembangan, dan pengabdian kepada masyarakat. LP3M-UST terdiri atas empat pusat yaitu: 1. Pusat Penelitian, 2. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), 3. Pusat pengabdian kepada masyarakat, dan 4. Pusat publikasi dan Hak atas kekayaan intelektual (HaKI).

Peneliti tertarik untuk meneliti strategi komunikasi yang digunakan Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu (LP3M) dalam meningkatkan mutu SDM (Dosen). Dengan harapan strategi komunikasi yang digunakan oleh Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu (LP3M) dapat meningkatkan mutu SDM. Untuk membantu penelitian ini, peneliti memilih salah satu Universitas yang tergolong baru di purwokerto, yakni Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto dan menggunakan metode kualitatif deskriptif.

Peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu, yang mana bertujuan untuk

memberikan suaru perspektif, rujukan pendukung, pembanding, dan pelengkap guna untuk membantu penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Berikut empat penelitian terdahulu yang telah di review oleh peneliti berdasarkan permasalahan, metode penelitian, dan teori seputar strategi komunikasi.

Penelitian yang pertama merupakan penelitian dari Titik Fitria Handayani pada tahun 2015 yang berjudul Strategi Komunikasi Instruksional Widyaiswara Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Bengkulu Dalam Pembelajaran. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah Widyaswara melakukan tugasnya, sebelum melakukan tugas terlebih dahulu widyaswara mempersiapkan segala sesuatu yang dimasukkan ke dalam strategi instruksional dengan langkah Pra-Instruksional, Instruksional dan evaluasi. Langkah Pra-Instruksional adalah persiapan sebelum proses pembelajaran, penyusunan Rpp dan Silabus, strategi khusus yang digunakan dalam proses pembelajaran, dan mempelajari perilaku awal dan kebutuhan peserta diklat. Setelah itu, dilanjutkan ke langkah Instruksional dimana widyaswara LPMP Bengkulu melaksanakan tugas pembelajaran di kelas, dalam proses pembelajaran dilakukan langkah sebagai berikut, merumuskan tujuan instruksional, mempertimbangkan validalitas dan relevansi materi, menggunakan media pembelajaran dalam proses pembelajaran, menyesuaikan media dengan tujuan pembelajaran, menggunakan metode dalam proses pembelajaran, Menyusun bahan ajar, melakukan kegiatan pembelajaran untuk membuat peserta diklat aktif, mencapai tujuan pembelajaran. Selanjutnya para widyaiswara melakukan evaluasi dengan dua acara yaitu selama proses diklat berlangsung dan diakhiri dengan menggunakan soal tes.

Jurnal tersebut menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Dengan Teknik analisis dari Miles and Huberman (1984) (dalam Sugiyono, 2008) yang memiliki empat tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi dan penegasan kesimpulan. Selanjutnya data yang dianalisis, dijadikan dan dimaknai dalam bentuk kata-kata untuk mendeskripsikan fakta yang ada di lapangan, pemaknaan atau untuk menjawab penelitian.

Penelitian kedua dari jurnal nasional yang diteliti oleh Asep Sudarman yang dibuat pada tahun 2018 yang berjudul Strategi Komunikasi untuk Meningkatkan Kesadaran Masyarakat dalam Membayar Zakat Maal. Dalam penelitian tersebut, Asep Sudarman tertarik melakukan penelitian karena ingin mencoba menggali dan memaparkan kegiatan yang dilakukan oleh Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Kecamatan Rancasari Kota Bandung dalam meningkatkan kesadaran untuk membayar zakat maal menggunakan pendekatan komunikasi dengan teori manajemen komunikasi internal dan eksternal.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Asep Sudarman ini adalah perencanaan komunikasi Unit Pengumpul Zakat Kecamatan Rancasari Kota Bandung, merupakan pelaksanaan fungsi dasar dari proses manajemen komunikasi yang mana bisa diartikan sebagai aktivitas yang berlangsung proses pengelolaan Zakat Maal sehingga timbul kepercayaan masyarakat untuk membayar zakat maal. Perencanaan baik secara internal dan eksternal didukung oleh peran ketua yang menjalankan komando organisasi dengan mengoptimalkan bidang-bidang yang ada dalam kelembagaan Unit Pengumpul Zakat Kecamatan Rancasari Kota Bandung. Pelaksanaan implementasi Unit Pengumpul Zakat Kecamatan Rancasari masih pada kegiatan diluar zakat maal. Implementasi secara internal menguatkan kembali hasil perencanaan, namun adanya beberapa kendala dilaoangan disebabkan kebiasaan masyarakat setempat sehingga kepercayaan kepada Unit Pengumpul Zakat masih kurang. Implementasi yang perlu dilaksanakan Pendataan mustahik dan muzakki sangatlah penting untuk kelangsungan hidup umat yang dikuatkan dengan transparansi keuangan yang selalu diinformasikan kepada masyarakat melalui media massa dan media sosial selain itu perlu ditingkatkan pula profesionalitas amil dalam menjalankan tugasnya, sehingga timbul kepercayaan dari masyarakat terhadap Unit Pengumpul Zakat Kecamatan Rancasari Kota Bandung.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Oyindamola pada tahun 2021 yang berjudul Corporate reputation through strategic communication of corporate social responsibility. Jurnal ini membahas mengenai strategi komunikasi dalam perusahaan yang berkontribusi terhadap

reputasi perusahaan yang menguntungkan. Teori yang digunakan dalam jurnal ini menggunakan strategi komunikasi CSR.

Hasil dari penelitian ini adalah tujuh dari seputul organisasi menggunakan motif melayani diri sendiri dan melayani masyarakat dalam komunikasi CSR mereka, sedangkan tiga lainnya hanya menggunakan motif melayani masyarakat. Strategi informasinya adalah terlihat dalam materi komunikasi CSR daripada strategi interaktif, dalam hal ini saluran komunikasi penelitian ini menemukan bahwa organisasi terutama memanfaatkan saluran terkontrol untuk CSR komunikasi.

Penelitian ke empat dari jurnal internasional yang berjudul *The Impact of Strategic Human Resources Planning on The Organizational Performance of Publik Shareholding Companies in Jordan* pada tahun 2020 oleh Shaker Al-Qudah. Jurnal ini membahas praktik umum yang digunakan organisasi untuk menilai dan mengelola karyawan. Model penelitian dan hipotesis perkembangan studi ini menganalisis dampak strategi perencanaan SDM, integrasi HRP, dan strategi partisipasi pada kinerja perusahaan pemegang saham public di Yordania.

Hasil dari penelitian ini adalah mengidentifikasi pengaruh HRP strategis terhadap kinerja perusahaan pemegang saham publik Yordania menurut pendapat manajer, di mana dua hipotesis dibangun, dan hasilnya pengujian hipotesis adalah sebagai berikut: pertama, terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik dari integrasi HRP dan perencanaan strategis terhadap kinerja organisasi. Hasilnya konsisten dengan itu dari Nwachukwu dan Chladkova (2019), yang studinya menunjukkan bahwa SDM, sumber daya keuangan, dan kemampuan analisis strategis berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja strategis. Disamping struktur organisasi mengontrol hubungan antara SDM, sumber daya keuangan, analisis strategis kapabilitas, dan kinerja strategis, yang berarti dengan mengenali struktur organisasi efek pada sumber daya manusia dan keuangan, dan kinerja analisis strategis, manajer dan / atau eksekutif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja strategis.

Pengertian Strategi Komunikasi

Strategi komunikasi berasal dari bahasa Yunani klasik yaitu "stratus" yang mempunyai arti tentara dan kata "agein" yang berarti memimpin. Dengan demikian, strategi komunikasi adalah memimpin tentara. Setelah itu muncul kata "Strategos" yang bermakna memimpin tentara pada tingkat atas. Dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan konsep militer yang bisa diartikan sebagai seni perang para jenderal, atau suatu rancangan yang terbaik untuk memenangkan peperangan (Cangara, 2017: 64). Dalam strategi ada prinsip yang harus diingat, yaitu "Tidak ada sesuatu yang berarti dari segalanya kecuali mengetahui apa yang dikerjakan oleh musuh, sebelum mereka mengerjakannya".

Strategi komunikasi menurut Rogers (dalam Cangara, 2017: 64) sebagai suatu rancangan yang dibuat untuk mengubah tingkah laku manusia dalam skala yang lebih besar melalui transfer ide-ide baru. Seorang pakar perencanaan komunikasi Middleton membuat definisi dengan menyatakan "Strategi komunikasi adalah kombinasi yang terbaik dari semua elemen komunikasi mulai dari komunikator, pesan, saluran (media), penerima sampai pengaruh (efek) yang dirancang untuk mencapai tujuan komunikasi yang optimal.

Penggunaan strategi merupakan langkah krusial yang memerlukan penanganan secara hati-hati dalam perencanaan komunikasi, sebab jika pemilihan strategi salah maka hasil yang diperoleh bisa fatal, kerugian yang didapatkan dari segi waktu, materi, dan tenaga. Oleh karena itu strategi merupakan rahasia yang harus disembunyikan oleh para perencana.

Laurie J. Wildon dan Joseph D. Ogden mengupas tentang *The Strategic Communication Planning Matrix* yang didalamnya mencakup sepuluh tahapan dalam perencanaan strategi komunikasi, Seperti (Atmadi & Widati, 2013):

1. Riset
Riset mencakup beberapa tahap yang diawali dengan penelusuran latar belakang, analisis, situasi dan penentuan masalah utama atau peluang.
2. Perencanaan Aksi
Perencanaan aksi terdiri dari lima tahapan, yaitu tujuan dan maksud, public kunci dan pesan, strategi dan taktik, kalender, serta anggaran.

3. Komunikasi
Komunikasi berisi table konfirmasi untuk memantau beberapa kegiatan komunikasi yang telah, sedang, atau akan dilaksanakan.
4. Evaluasi
Evaluasi merupakan tahap terakhir dalam program perencanaan strategi komunikasi yang menggunakan kriteria evaluasi.

Pengertian Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu (LP3M)

Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu (LP3M) merupakan sebagai salah satu unsur pelaksana akademik yang bertugas membantu pelaksanaan fungsi dan tugas utama sebuah universitas. Berdasarkan Keputusan Rektor Nomor: 52/UST/KEP/REK/IV/2017 tentang pembentukan LP3M. Mengingat tugas utama universitas adalah melaksanakan proses pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, pelestarian dan pengembangan kebudayaan (Catur Dharma UST): untuk itu LP3M-UST secara konseptual dan operasional merumuskan berbagai kebijakan khususnya bidang penelitian, pengembangan, dan pengabdian kepada masyarakat. LP3M-UST terdiri atas empat pusat yaitu: 1. Pusat Penelitian, 2. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), 3. Pusat pengabdian kepada masyarakat, dan 4. Pusat publikasi dan Hak atas kekayaan intelektual (HaKI).

Pengertian Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita ketahui bahwa tanpa adanya sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola factor-faktor produksi lainnya, seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Dalam pengembangan perusahaan, sumber daya manusia merupakan factor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

Menurut Ndraha (1999) dalam Sutrisno (2009:4), sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai-nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: intelligence, creativity dan imagination; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya. Sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, sumber daya manusia adalah manusia yang mempunyai sumber daya dan merupakan kekuatan (power). Dari berbagai pengertian diatas maka dapat diartikan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki potensi, kontribusi dan peran yang berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah semua orang yang terlibat dalam perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif adalah metode yang akan memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang aktual kemudian data dikumpulkan, disusun, dijelaskan, dan kemudian dianalisis. Metode ini menggunakan analisis mendalam, yaitu mengkaji masalah secara kasus perkasus karena metodologi kualitatif yakni bahwa sifat satu masalah akan berbeda dengan masalah lainnya. Metode ini berfungsi memberikan kategori substansif dan hipotesis penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini yang dilakukan adalah melalui pendekatan kualitatif. Artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, dokumen pribadi, dan dokumen resmi lainnya (Moleong, 2004:131).

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti

pada kondisi alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Penelitian ini mengambil lokasi di Kantor Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu (LP3M) Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto dimana sebagai pemilik ide program-program untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam penelitian ini, sasaran penelitiannya adalah kepala LP3M yaitu Ade Christanty Yudha Bestari, S.S., M.Si., Satuan Pengawas Internal (SPI) Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto yaitu Ir. Sartono, M.Pd.

Data Primer adalah data yang didapat secara langsung dari responden dengan wawancara secara mendalam dengan kepala LP3M, dosen, dan pengawas internal di Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto mengenai Strategi komunikasi LP3M dalam Meningkatkan Mutu SDM di Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto. Data Sekunder adalah data yang didapat dari sumber bacaan dan berbagai macam sumber yang lain tersendiri dari dokumen data Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto.

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data secara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi adalah pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian (Satori, 2014:105). Observasi penelitian dilakukan oleh peneliti dengan pengamatan secara langsung mengenai strategi komunikasi LP3M dalam meningkatkan mutu SDM di Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto.

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2010:186). Jenis wawancara yang digunakan penulis yaitu wawancara semi standar (semistruktur). Wawancara semistruktur adalah wawancara bebas terpimpin. Pendekatan menggunakan petunjuk umum wawancara yang merupakan kombinasi wawancara terpimpin dan tidak terpimpin yang menggunakan beberapa inti pokok pertanyaan yang akan diajukan, yaitu interviewer membuat garis besar pokok-pokok pembicaraan, namun dalam pelaksanaannya interviewer mengajukan pertanyaan secara bebas, pokok-pokok pertanyaan yang dirumuskan tidak perlu dipertanyakan secara berurutan dan pemilihan kata-katanya juga tidak baku tetapi di modifikasi pada saat wawancara berdasarkan situasinya (Satori, 2014: 135).

Dalam hal wawancara, penulis melakukan tanya jawab secara langsung dengan kepala LP3M dan Satuan Pengawas Internal (SPI) Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto yang dapat membantu memberikan data dan keterangan yang berkaitan dengan penelitian.

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang tertulis, metode dokumentasi cara pengumpulan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. (Riyanto, 1996:3). Studi dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan peneliti kualitatif untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subyek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat oleh subyek yang bersangkutan (Herdiansyah, 2011: 143). Dokumentasi yang akan digunakan peneliti yaitu:

1. Dokumen resmi dari pihak Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto.
2. Catatan lapangan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti.

Analisis Data

Untuk menganalisis data yang telah diperoleh dari hasil penelitian, peneliti menggunakan analisa deskriptif kualitatif yaitu analisis yang mewujudkan bukan dalam bentuk angka melainkan dalam bentuk lapangan dan uraian deskriptif. Dalam analisis data, peneliti menggunakan *interactive model*, yang unsur-unsurnya meliputi reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan data. Reduksi data merupakan proses penyempurnaan data, baik pengurangan terhadap data yang tidak perlu, maupun menambah data yang dirasa masih kurang. Reduksi data berarti merangkum, dan memfokuskan hal yang penting. Penyajian data digunakan untuk memudahkan dan memahami apa yang selama penelitian berlangsung.

Setelah itu perlu adanya perencanaan kerja berdasarkan apa yang telah dipahami. Penyajian data merupakan proses pengumpulan informasi yang disusun berdasarkan kategori

yang diperlukan. Kesimpulan data merupakan langkah terakhir dalam teknik analisis data, kesimpulan data dilakukan apabila kesimpulan awal yang ditemukan masih bersifat sementara, dan akan ada perubahan. Bila dibarengi dengan adanya bukti valid dan konsisten, maka kesimpulan yang di ambil merupakan kesimpulan yang kredibel atau dapat dipercaya (Sugiyono, 2007:246).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi komunikasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sejatinya merupakan suatu langkah yang difokuskan sebagai upaya dalam menyempurnakan serta memperbaiki aspek-aspek yang ada dalam sumber daya manusia, agar lebih berkualitas dalam membangun kinerja para dosen di lembaga pendidikan. Sangat penting bagi instansi pendidikan untuk mengetahui sumber daya yang ada, karena sumber daya manusia berperan penting dalam menunjang adanya tingkat produktivitas kinerja para dosen. Apabila pimpinan instansi pendidikan tidak dapat memahami bagaimana suatu strategi komunikasi yang tepat dalam membangun dan mengembangkan SDM maka dapat dipastikan bahwa tujuan-tujuan yang diharapkan dalam instansi pendidikan tersebut akan mengalami penurunan produktivitas kerja dosen dan bahkan instansi pendidikan akan mengalami penurunan dan kerugian yang diakibatkan kurangnya penanganan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Oleh karena itu dibutuhkan strategi komunikasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Salah satu strategi komunikasi Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu (LP3M) Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto yang dilaksanakan dengan cara memberikan pelatihan atau workshop yang melibatkan orang banyak, yaitu dosen dalam hal ini berperan sebagai peserta atau dengan kata lain sebagai penerima pesan dan LP3M sebagai pengirim pesan atau komunikator, dimana pesan yang disampaikan dalam bentuk kelompok yang bersifat formal. Bentuk komunikasi ini sangat efektif dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan atau workshop yang dilakukan oleh Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu (LP3M) Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto hal ini disebabkan karena adanya proses komunikasi antara komunikator dan komunikan pada forum tersebut sejalan yang dikatakan oleh (Effendy, 2003) komunikasi kelompok merupakan komunikasi yang dilakukan komunikator kepada sekelompok orang yang terdiri dari 3 orang atau lebih, pelaksanaan kegiatan dalam bentuk pelatihan atau workshop dalam hal ini menunjang agar sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitasnya.

Keberhasilan strategi komunikasi dalam implementasi pelatihan atau workshop adalah komunikasi merupakan sebuah aksi yang baik yang di tulis ataupun yang diucapkan, oleh karena itu aksi yang merupakan tindakan yang dilakukan oleh orang lain maka akan melakukan interaksi, seseorang sebagai pelaku komunikasi maka tindakan interaksi komunikasi menuntut adanya umpan balik dari pihak yang berinteraksi dalam proses komunikasi. Perencanaan yang baik dilakukan oleh LP3M UNU Purwokerto dapat menentukan keberhasilan sebuah program yang telah dikembangkan oleh Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu (LP3M) tidak lepas dari peran komunikasi dimana dalam proses komunikasi terdapat beberapa unsur komunikasi yaitu:

Pertama, komunikator merupakan factor penting dalam menyampaikan informasi. Komunikator dalam penelitian ini adalah petugas atau staf Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu (LP3M) Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto yang bertugas sebagai fasilitator dalam memberikan pelatihan atau workshop dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Secara tidak langsung hal ini mengharuskan komunikasi berjalan dengan baik agar pesan atau informasi yang disampaikan kepada komunikan yaitu dosen dapat memahami maksud dan tujuan dari pelatihan tersebut. Dalam menentukan komunikator sebagai fasilitator yang tepat tentunya seagai komnikator harus memiliki pengalaman dan memahami tentang workshop atau pelatiahn Beban Kinerja Dosen (BKD).

Kedua, pesan adalah sejumlah informasi yang akan disampaikan oleh komunikator kepada komunikan. Pesan dalam hal ini adalah berupa materi tentang Beban Kinerja Dosen (BKD) yang nantinya akan diterapkan pada saat pelaksanaan pengisian BKD yang dibebankan kepada dosen yang ada di Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto. Agar

penyampaian pesan dapat diterima dengan mudah, maka harus dirancang sedemikian rupa, sehingga dapat disampaikan secara utuh dengan menyesuaikan dengan seluruh materi yang ada, dan juga dapat di pertimbangkan dengan waktu yang tersedia.

Ketiga, saluran media komunikasi yang digunakan dalam kegiatan ini tentunya sangatlah beragam hal ini untuk menunjang dalam menyampaikan serangkaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Dalam beberapa kegiatan yang dilakukan LP3M yang dilakukan yaitu Workshop Beban Kinerja Dosen (BKD) ini menggunakan media infografis dalam bentuk pemaparan materi yang akan disampaikan oleh komunikator kepada komunikan dalam pelaksanaan kegiatan tersebut.

Keempat, komunikan adalah pihak yang menerima informasi tersebut, komunikan dalam hal ini adalah dosen Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto yang nantinya akan melaksanakan pengisian BKD.

Kelima, dalam proses komunikasi yang terjadi antara komunikan dengan komunikator setelah melewati beberapa rangkaian dan proses dalam berkomunikasi akan mempunyai efek dari komunikasi yang terjadi, dalam hal ini komunikator memaparkan materi kepada komunikan lalu dalam memanfaatkan BKD yang akan digunakan oleh dosen, hal tersebut merupakan indikator setiap dosen dalam melihat kualitas sumber daya manusia.

SIMPULAN

Proses penyampaian pesan yang dilakukan oleh Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu (LP3M) Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto terkait dengan implementasi program yang dilakukan oleh LP3M kepada Dosen pada umumnya terbentuk dari diskusi kelompok, hal ini dilihat dari beberapa model atau bentuk kegiatan yang telah direncanakan, pada implementasi program ini strategi komunikasi, komunikasi kelompok yang digunakan terbilang efektif, dimana hal itu ditunjang dengan perencanaan komunikasi yang disusun dengan baik untuk menunjang keberhasilan dari strategi komunikasi sehingga proses komunikasi dapat berjalan dengan baik. Bentuk kegiatan Pelatihan atau Workshop ini dapat memberikan hasil yang positif dalam menyebarkan informasi dikarenakan dalam model ini adanya proses komunikasi yang timbal baik antara komunikator dan komunikan sehingga data memperjelas arah dan tujuan dari program yang telah dikembangkan oleh LP3M Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto.

DAFTAR PUSTAKA

- Cangara, Hafied (2017), *Perencanaan & Strategi Komunikasi*, Depok: Rajagrafindo Persada.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Herdiansyah, Haris. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Komariah, HM. 2017. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Rapak Dalam Kecamatan Loa Jahan Lilir Samarinda Seberang*. Ejournal.untag-smd. Vol.6, No.1.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy J. (2014), *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Kota Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pace. R. Wayne dan Don F. Faules (2005), *Komunikasi Organisasi : Strategi meningkatkan Perusahaan*, Bandung: Rosdakarya.
- Riyanto, Yatim. 1996. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: SIC.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Satori, Djam'an. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- <https://lp3m.unpurwokerto.ac.id/instrumen-akreditasi-program-studi-aps-4-0-ban-pt/>