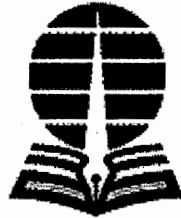


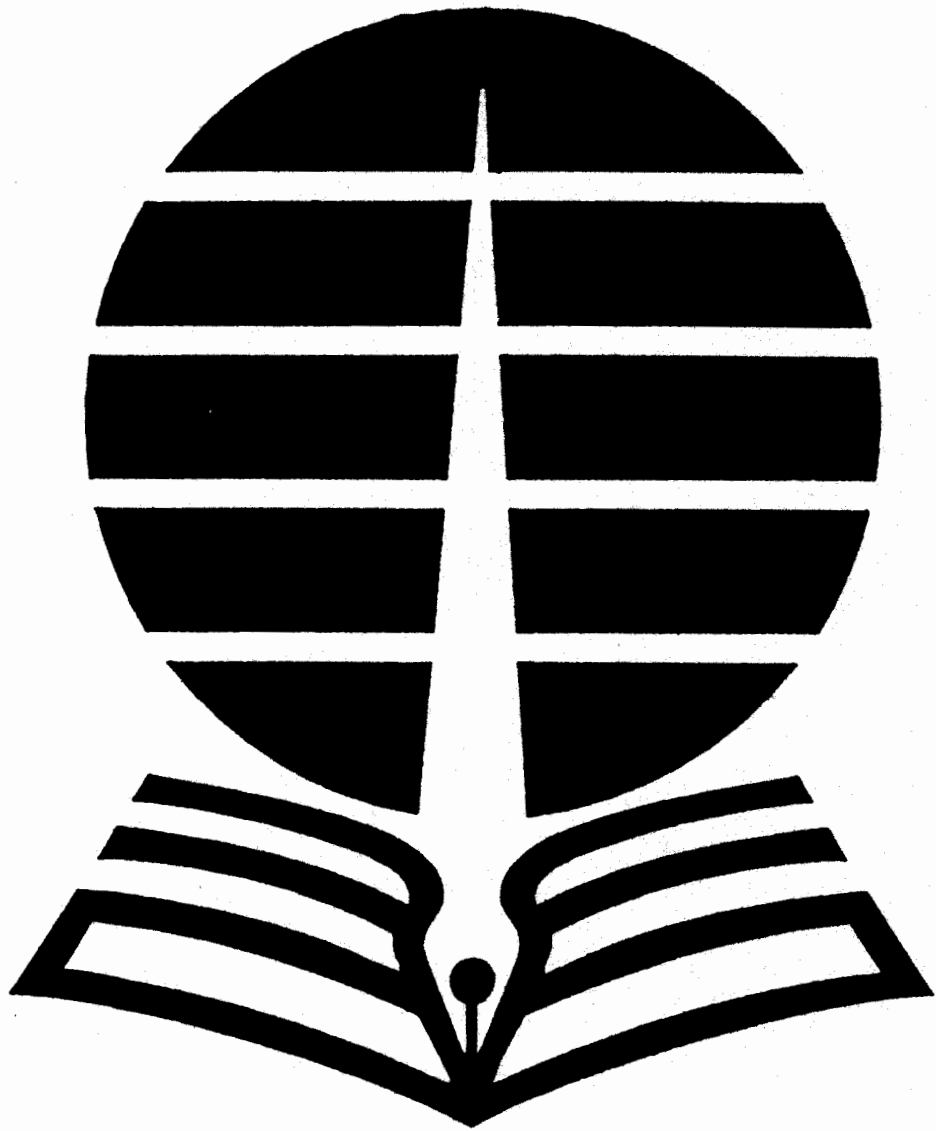
**LAPORAN HASIL PENELITIAN  
BIDANG KAJIAN BAHAN AJAR**



**AUDIT KOMUNIKASI MENGENAI KEPUASAN  
KOMUNIKASI ORGANISASI DI UNIVERSITAS TERBUKA  
(Studi Kasus Sosialisasi Persiapan Universitas Terbuka Menuju PK-BLU)**

Drs. Yanis Rusli, M. Si (Ketua)  
Dra. Arifah Bintarti, M. Si (Anggota)  
Dra. Ace Sriati Rachman, M. Si (Anggota)

**PROGRAM STUDI S-1 ILMU KOMUNIKASI  
JURUSAN ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS TERBUKA  
TAHUN 2010**



## Lembar Pengesahan

1. a. Judul Penelitian  
AUDIT KOMUNIKASI MENGENAI KEPUASAN KOMUNIKASI ORGANISASI DI UNIVERSITAS TERBUKA (Studi Kasus Sosialisasi Persiapan Universitas Terbuka Menuju PK-BLU)  
b. Bidang Penelitian  
Bahan ajar  
c. Klasifikasi Penelitian  
Bahan ajar  
d. Bidang Penelitian  
Ilmu Komunikasi
2. Ketua Peneliti  
a. Nama  
Drs. Yanis Rusli, M.Si  
b. NIP  
19531230198503 1 001  
c. Golongan Kepangkatan  
Pembina IV/ b  
d. Jabatan  
Lektor  
e. Program Studi  
S-1 Ilmu Komunikasi
3. Anggota Peneliti  
a. Nama Anggota dan Unit Kerja  
1. Dra. Arifah Bintarti, M.Si  
2. Dra. Ace Sriati Rachman, M. Si  
b. Program Studi  
S-1 Ilmu Komunikasi
4. a. Periode Penelitian  
Maret – Oktober 2010  
b. Lama Penelitian  
8 bulan
5. Biaya Penelitian  
Rp 19.965.000 (sembilan belas juta sembilan ratus enam puluh lima ribu rupiah)
6. Sumber Biaya  
LPPM UT
7. Pemanfaatan hasil penelitian  
Perbaikan bahan ajar



Mengetahui,  
Ketua LPPM UT.



Drs. Agus Joko Purwanto, M.Si  
NIP 19660508 199203 1 003

Tangerang, Desember 2010  
Peneliti

Drs Yanis Rusli, M. Si.  
NIP 19531230198503 1 001

Menyetujui,  
Kepala Pusat Keilmuan

Dra. Endang Nugraheni, M. Si.  
NIP 19570422 198503 2 001

## KATA PENGANTAR

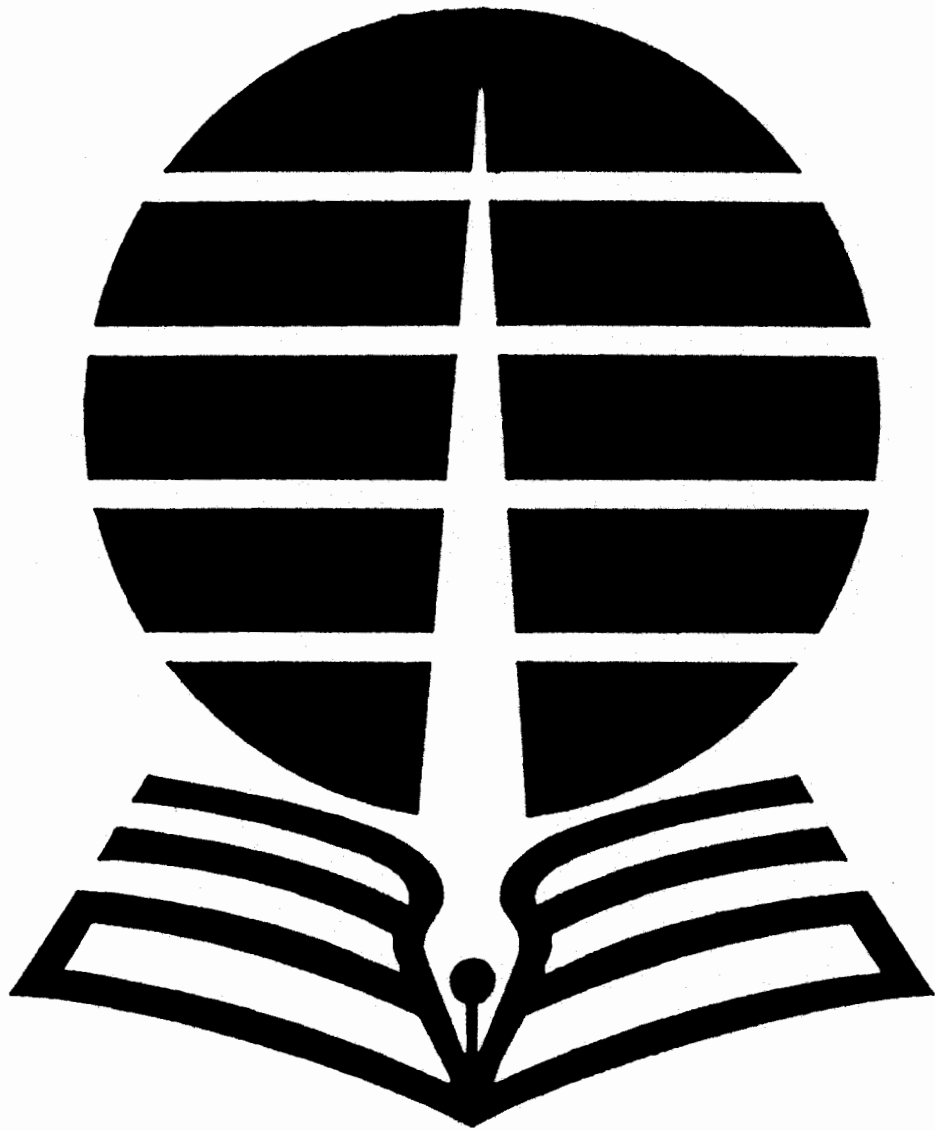
Berkat rahmat Allah Yang Maha Kuasa, penulis bersyukur akhirnya laporan penelitian yang berjudul *Audit Komunikasi Mengenai Kepuasan Komunikasi Organisasi DI Universitas Terbuka (Studi Kasus Sosialisasi Persiapan Universitas Terbuka Menuju PK-BLU)* dapat kami selesaikan. Kami mengucapkan terima kasih kepada Lembaga Penelitian Universitas Terbuka, Kementerian Pendidikan Nasional yang telah mempercayakan kepada kami kesempatan untuk melakukan penelitian ini.

Kami juga mengucapkan terima kasih kepada Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP-UT) yang telah memberikan bimbingan, staf FISIP-UT baik tenaga kependidikan maupun tenaga pengajarnya yang telah terpilih sebagai responden dalam penelitian ini, selain itu kami juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada kami sampai terselesaikannya penulisan laporan ini.

Bagaimanapun juga laporan hasil penelitian ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik yang bersifat konstruktif dari pembaca untuk memperbaiki hasil penelitian ini, sangat kami harapkan. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Pondok Cabe, Desember 2010

Tim Peneliti



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto, 2005). Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya: memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

Dalam perspektif komunikasi, gaya dan isi pesan yang dilontarkan seorang pimpinan baik formal maupun informal amat mempengaruhi umpan balik bawahannya. Kesenjangan komunikasi akan berdampak pada persoalan kepercayaan. Akibatnya, proses komunikasi yang berlangsung selalu diliputi ketidakpastian dan kecemasan pada publik, termasuk bawahan. Kondisi demikian membawa pengaruh besar pada efektivitas dan kinerja suatu organisasi misalnya sebuah perusahaan atau institusi pemerintah sebagai lembaga publik yang berfungsi melayani kepentingan masyarakat.

Suatu organisasi tentu membutuhkan iklim komunikasi yang kondusif yang mampu menciptakan motivasi kerja serta soliditas internal organisasi, sehingga setiap individu akan merasa bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya. Fenomena kegagalan membangun kinerja dan soliditas internal suatu organisasi sehingga mengakibatkan unjuk rasa, protes massal maupun pengunduran diri massal merupakan pelajaran yang amat mahal bagi siapa pun yang memegang kendali "lokomotif" suatu organisasi. Pembelajaran ini tidak ringan, karena terkait dengan upaya membangun soliditas dan komunikasi yang kondusif terhadap bawahan demi kelangsungan organisasi.

Untuk mengetahui sekaligus mengantisipasi dinamika organisasi yang tidak produktif maupun bias komunikasi sudah saatnya dilakukan audit komunikasi. Pada dasarnya, memimpin organisasi atau lembaga birokrasi misalnya pemerintah kabupaten/kota bukan sekadar bagaimana seorang kepala

daerah bisa memerintah dengan segala wewenang dan kekuasaannya, akan tetapi juga memfungsikan manajemen kepemimpinan yang bisa menggerakkan berbagai elemen, baik internal maupun eksternal, yang memiliki sikap maupun perilaku beragam, sehingga membutuhkan kemampuan tersendiri untuk memahaminya. Dengan demikian, komunikasi merupakan instrumen strategis untuk mengelola sekaligus memahami kondisi masing-masing elemen, serta individu di dalamnya.

Sebagaimana pendapat JN Bailey bahwa "kehidupan organisasi tidak akan mungkin dipisahkan dengan prinsip-prinsip komunikasi efektif, karena itu komunikasi disadari sebagai darah kehidupan organisasi" (dalam M Rogers, 1976). Artinya, segala kegiatan, interaksi dan saling ketergantungan antar anggota organisasi bisa berlangsung berkat komunikasi, karena hanya dengan komunikasi pengaruh atas perilaku individu bisa terjadi. Disparitas komunikasi antara pimpinan dengan jajaran di bawahnya dan masyarakat sering berdampak pada ketidakpastian informasi, bahkan ketidakpercayaan di antara mereka, sehingga mengakibatkan rusaknya kinerja organisasi, serta jatuhnya wibawa pimpinan di hadapan masyarakatnya sendiri.

Konsep audit komunikasi sebagaimana ditawarkan Gerald Goldhaber adalah "pemeriksaan diagnosis yang dapat memberikan informasi dini untuk mencegah kehancuran dari kesehatan organisasi yang lebih besar" (Hardjana, 2000). Pemeriksaan diagnosis tersebut berupa kajian mendalam serta menyeluruh tentang sistem komunikasi keorganisasian yang terdiri dari dua bagian yang saling berkaitan, yakni komunikasi internal dan komunikasi eksternal.

Audit komunikasi bisa dilakukan pada hal-hal yang terkait dengan proses penyampaian pesan, gaya komunikasi, keterbukaan dan kejujuran, partisipasi anggota organisasi, *reward and punishment*, umpan balik bawahan, media komunikasi, bahkan model komunikasi yang diterapkan antara atasan dengan bawahan. Berbagai indikator tersebut dicoba untuk dievaluasi serta dianalisis guna mengetahui apa penyebab serta solusi yang ditawarkan untuk menyelesaikan problem yang terkait dengan efektivitas komunikasi dan soliditas lembaga. Sekadar contoh, bisa diaudit tentang seberapa besar kesempatan diberikan pimpinan kepada bawahan untuk bisa serta bebas menyampaikan ide, gagasan serta tanggapan terhadap sebuah kebijakan yang sedang diterapkan,

atau mengevaluasi teknik berkomunikasi seorang pimpinan ketika menyampaikan kebijakan baru kepada warganya.

Di samping itu, melalui audit komunikasi bisa diketahui efektivitas bentuk serta media komunikasi yang telah dipergunakan seorang pimpinan suatu organisasi atau lembaga dengan indikator *sejauhmana bawahan maupun warga masyarakat bisa memahami sebuah pesan serta memberikan respons balik*. Dan bukan sebaliknya, menjadikan komunikasi sekadar instrumen untuk mengukuhkan kekuasaan yang sedang digenggamnya demi memenuhi segala keinginan melalui pesan-pesan komunikasi yang penuh tekanan serta ancaman.

Komunikasi eksternal seorang pimpinan pun bisa diaudit, sehingga bisa diketahui jaringan komunikasi serta gaya komunikasi yang dipergunakan pada saat berinteraksi dengan mitra kerjanya. Gaya komunikasi pimpinan atau jajarannya dengan media juga pantas diaudit demi mengevaluasi tata krama, gaya, sikap, bahkan efektivitas hubungan media yang telah dirajutnya selama ini. Tawaran audit komunikasi ini menjadi sesuatu yang urgen bagi suatu organisasi terutama pemerintah untuk dijadikan *starting point* bagi upaya membangun kinerja serta akuntabilitas organisasi di awal kepemimpinan.

Audit komunikasi akan mengawali dengan evaluasi atas kemacetan arus informasi maupun mengenali jaringan-jaringan yang aktif - operasional untuk desas-desus, pesan sosial maupun pesan kedinasan, selanjutnya dikomparasikan dengan jaringan komunikasi formal atau jaringan yang sesuai dengan bagan organisasi. Hal ini menjadi amat strategis di awal kepemimpinan guna menyiapkan jajaran yang berkinerja tinggi, jujur serta akuntabel. Namun, untuk merealisasikan semua itu terpulang pada *goodwill* suatu organisasi.

Kemampuan seorang pimpinan untuk membangun komunikasi partisipatif melalui berbagai aktivitas komunikasi yang "menyentuh" langsung seluruh kalangan merupakan salah satu instrumen yang andal untuk menghapus jarak psikologis antara pimpinan dengan bawahan. Audit komunikasi akan mengevaluasi bagaimana sebuah pesan yang bermuatan kebijakan tidak bias informasi, sehingga informasi yang disampaikan dapat efektif diterima oleh khalayak sasaran.

Sejak dibatalkannya Undang-undang BHP (UU Nomor 9 tahun 2009) oleh Mahkamah Konstitusi, Universitas Terbuka (UT) berusaha mencari alternatif lain dalam pengelolaan keuangan agar menjadi lebih efisien dan efektif yang berbasis kinerja dan memiliki fleksibilitas yang luas. Satu-satunya alternatif



yang tersedia saat ini adalah Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU). Dasar hukum keberadaaan PK-BLU adalah undang-undang Nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara. Pasal 68 dan 69 undang-undang tersebut mengatur tentang pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

Fleksibilitas yang diberikan antara lain adalah kewenangan untuk mengelola langsung pendapatan yang diperoleh dari masyarakat maupun dari hasil kerja sama atau hibah. Namun pada BLU juga diterapkan sistem pengendalian yang khusus pada tahap perencanaan dan penganggaran serta pada tahap pertanggungjawaban. Dalam proses perencanaan dan penganggaran tersebut, satuan kerja (satker) BLU menyusun Rencana Bisnis dan Anggaran (RBA) dengan mengacu kepada Rencana Strategis Bisnis dan disusun berdasarkan kinerja dan perhitungan akuntansi biaya menurut jenis layanannya serta kebutuhan dan kemampuan pendapatan yang diperkirakan akan diterima dari masyarakat, badan lain, dan APBN.

Saat ini UT telah membentuk Tim khusus yang bertugas mempersiapkan UT menjadi PK-BLU. Informasi mengenai perubahan dari BHP ke PK-BLU atau BLU sebagai satu-satunya alternatif, mungkin dapat dipahami dan dimengerti substansinya. Hal tersebut dapat lebih optimal bila saluran komunikasi tersedia cukup beragam untuk sampai ke lapisan internal organisasi khususnya UT begitu juga intensitas dan kualitas pesannya.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan penelitian yang akan dikaji adalah.

1. Bagaimanakah pelaksanaan sosialisasi informasi tentang PK-BLU di UT?
2. Bagaimanakah pemahaman karyawan terhadap PK-BLU?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut.

1. Mengidentifikasi sosialisasi informasi tentang PK-BLU di UT.
2. Mengidentifikasi pemahaman karyawan terhadap PK-BLU

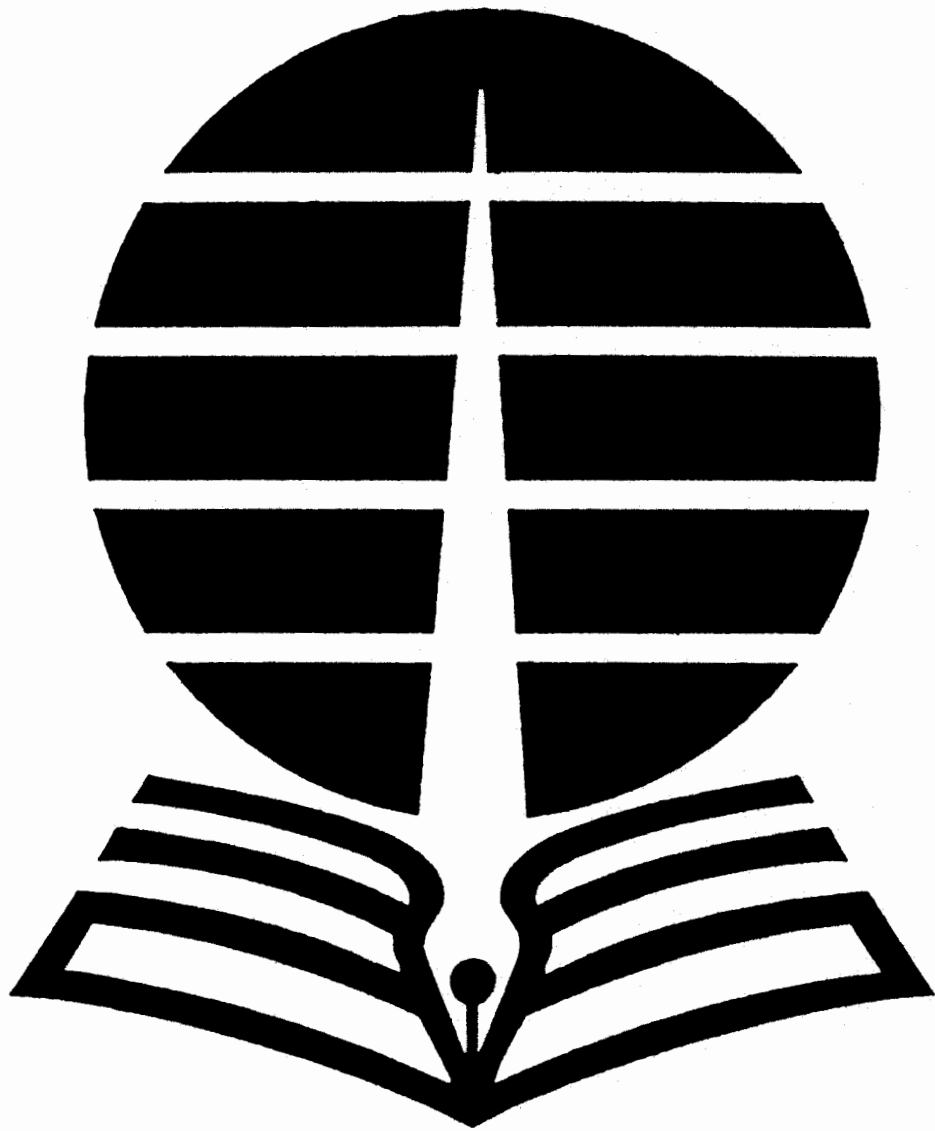
#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat

1. Memberikan masukan dalam merevisi bahan ajar komunikasi organisasi.
2. Memberikan masukan kepada pimpinan tentang sosialisasi PK-BLU

#### **E. Keterbatas Penelitian**

1. Penelitian ini belum dapat mengungkap semua aspek secara rinci tentang informasi PK-BLU, hanya terbatas pada sosialisasi saja.
2. Penelitian ini terbatas pada unit tertentu belum sampai pada *stakeholder*.



## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Komunikasi Organisasi

Everet M. Rogers dalam bukunya *Communication in Organization* (1976), mendefinisikan organisasi sebagai suatu sistem yang mapan dari mereka yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, melalui jenjang kepangkatan, dan pembagian tugas.

Robert Bonnington dalam buku *Modern Business: A Systems Approach*, (1997) mendefinisikan organisasi sebagai sarana di mana manajemen mengoordinasikan sumber bahan dan sumber daya manusia melalui pola struktur formal dari tugas-tugas dan wewenang.

Korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus kepada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi itu. Ilmu komunikasi mempertanyakan bentuk komunikasi apa yang berlangsung dalam organisasi, metode dan teknik apa yang dipergunakan, media apa yang dipakai, bagaimana prosesnya, faktor-faktor apa yang menjadi penghambat, dan sebagainya. Jawaban-jawaban bagi pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah untuk bahan telaah untuk selanjutnya menyajikan suatu konsepsi komunikasi bagi suatu organisasi tertentu berdasarkan jenis organisasi, sifat organisasi, dan lingkup organisasi dengan memperhitungkan situasi tertentu pada saat komunikasi dilancarkan.

Dalam tataran teoritis, paling tidak komunikasi dapat dipahami dari dua perspektif (dalam Pace dan Faules, 2001), yaitu:

1. Perspektif kognitif. Komunikasi menurut Colin Cherry, yang mewakili perspektif kognitif adalah penggunaan lambang-lambang (symbols) untuk mencapai kesamaan makna atau berbagi informasi tentang satu objek atau kejadian. Informasi adalah sesuatu (fakta, opini, gagasan) dari satu partisipan kepada partisipan lain melalui penggunaan kata-kata atau lambang lainnya. Jika pesan yang disampaikan diterima secara akurat, receiver akan memiliki informasi yang sama seperti yang dimiliki sender, oleh karena itu tindak komunikasi telah terjadi.
2. Perspektif perilaku. Menurut BF. Skinner dari perspektif perilaku memandang komunikasi sebagai perilaku verbal atau simbolik di mana

sender berusaha mendapatkan satu efek yang dikehendaknya pada receiver. Masih dalam perspektif perilaku, FX Dance menegaskan bahwa komunikasi adalah adanya satu respons melalui lambang-lambang verbal di mana simbol verbal tersebut bertindak sebagai stimuli untuk memperoleh respons. Kedua pengertian komunikasi yang disebut terakhir, mengacu pada hubungan stimulus respons antara *sender* dan *receiver*.

Dari pengertian komunikasi dari dua perspektif yang berbeda, maka proses komunikasi dalam suatu organisasi. Menurut Jerry W. Koehler dkk (Hardjana 2000), bagi suatu organisasi, perspektif perilaku dipandang lebih praktis karena komunikasi dalam organisasi bertujuan untuk mempengaruhi penerima (*receiver*). Satu respons khusus diharapkan oleh pengirim pesan (*sender*) dari setiap pesan yang disampaikannya. Ketika satu pesan mempunyai efek yang dikehendaki, bukan suatu persoalan apakah informasi yang disampaikan tersebut merupakan tindak berbagi informasi atau tidak.

Komunikasi organisasi yang efektif tergantung bagaimana organisasi melangsungkan kegiatannya, saling ketergantungan di antara karyawan, hubungan dengan organisasi lain dan ketersediaan serta pemanfaatan saluran komunikasi.

Fungsi komunikasi dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- Fungsi informatif. Organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem pemrosesan informasi. Maksudnya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik dan tepat waktu. Informasi yang didapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti. Orang-orang dalam tataran manajemen membutuhkan informasi untuk membuat suatu kebijakan organisasi ataupun guna mengatasi konflik yang terjadi di dalam organisasi. Sedangkan karyawan (bawahan) membutuhkan informasi untuk melaksanakan pekerjaan, di samping itu juga informasi tentang jaminan keamanan, jaminan sosial dan kesehatan, izin cuti, dan sebagainya.
- Fungsi regulatif. Fungsi ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Terdapat dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatif, yaitu: a. Berkaitan dengan orang-orang yang berada dalam tataran manajemen, yaitu mereka yang memiliki

kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan. Juga memberi perintah atau intruksi supaya perintah-perintahnya dilaksanakan sebagaimana semestinya. b. Berkaitan dengan pesan. Pesan-pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja. Artinya, bawahan membutuhkan kepastian peraturan tentang pekerjaan yang boleh dan tidak boleh untuk dilaksanakan.

- Fungsi persuasif. Dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersuasi bawahannya daripada memberi perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding kalau pimpinan sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangannya.
- Fungsi integratif. Setiap organisasi berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Ada dua saluran komunikasi yang dapat mewujudkan hal tersebut, yaitu: a. Saluran komunikasi formal seperti penerbitan khusus dalam organisasi tersebut (buletin, newsletter) dan laporan kemajuan organisasi. b. Saluran komunikasi informal seperti perbincangan antar pribadi selama masa istirahat kerja, pertandingan olahraga, ataupun kegiatan darmawisata. Pelaksanaan aktivitas ini akan menumbuhkan keinginan untuk berpartisipasi yang lebih besar dalam diri karyawan terhadap organisasi.

Arus komunikasi dalam organisasi meliputi komunikasi vertikal dan komunikasi horisontal. Masing-masing arus komunikasi tersebut mempunyai perbedaan fungsi yang sangat tegas. Ronald Adler dan George Rodman dalam buku *Understanding Human Communication*, mencoba menguraikan masing-masing, fungsi dari kedua arus komunikasi dalam organisasi tersebut sebagai berikut:

1. *Downward communication*, yaitu komunikasi yang berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tataran manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya. Fungsi arus komunikasi dari atas ke bawah ini adalah:

- a) Pemberian atau penyimpanan instruksi kerja (*job instruction*)

- b) Penjelasan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas perlu untuk dilaksanakan (*job retionnale*)
  - c) Penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku (*procedures and practices*)
  - d) Pemberian motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.
2. *Upward communication*, yaitu komunikasi yang terjadi ketika bawahan (*subordinate*) mengirim pesan kepada atasannya. Fungsi arus komunikasi dari bawah ke atas ini adalah:
- a) Penyampaian informai tentang pekerjaan pekerjaan ataupun tugas yang sudah dilaksanakan
  - b) Penyampaian informasi tentang persoalan-persoalan pekerjaan ataupun tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahan
  - c) Penyampaian saran-saran perbaikan dari bawahan
  - d) Penyampaian keluhan dari bawahan tentang dirinya sendiri maupun pekerjaannya.
3. *Horizontal communication*, yaitu tindak komunikasi ini berlangsung di antara para karyawan ataupun bagian yang memiliki kedudukan yang setara. Fungsi arus komunikasi horisontal ini adalah:
- a) Memperbaiki koordinasi tugas
  - b) Upaya pemecahan masalah
  - c) Saling berbagi informasi
  - d) Upaya pemecahan konflik
  - e) Membina hubungan melalui kegiatan bersama.

Pengenalan teknologi baru dalam komunikasi organisasi akan mempengaruhi kebijakan, prosedur dan pola komunikasi (Bukardt & Brass, 1990, dalam Pace dan Faules, 2001) ; mengarah pada perampingan dan restrukturisasi organisasi (Fulk &DeSanctis, 1999, dalam Pace dan Faules, 2001), dan memperluas ketersediaan pilihan komunikasi dan pengambilan keputusan (Huber, 1990, dalam Pace dan Faules, 2001).

Pengaruh penggunaan teknologi dapat mempercepat laju aliran informasi, meningkatkan efisiensi melalui penghematan waktu dan pengaturan arus informasi di dalam kelompok besar. Dalam banyak kasus komunikasi elektronik dipergunakan untuk mengurangi biaya koordinasi, memfasilitasi penjadwalan, mendistribusikan pekerjaan, pelaporan, penyebaran informasi dan

membangkitkan *awareness* terhadap *event* perusahaan, prestasi perusahaan atau sekedar pengumuman (Sproul & Kiesler, 1991, dalam Pace dan Faules, 2001)

Penelitian komunikasi organisasi meliputi audit komunikasi atau analisis sistem informasi yang mencakup tinjauan sistem, perangkat dan *templates* yang dipergunakan untuk bertukar informasi dalam organisasi (Gayeski, 2000, dalam Hardjana, 2000). Secara tradisional audit komunikasi meninjau area seperti faktor pesan dan saluran; aliran pesan formal dan informal; peran yang dimainkan individu dalam sistem komunikasi organisasi; persepsi kecukupan informasi; atau perasaan menjadi anggota organisasi dan identitas yang diperoleh karyawan menjadi anggota organisasi (Goldhaber, 1993, dalam Hardjana, 2000 )

Audit komunikasi merupakan sistem pengukuran komunikasi organisasi Greenbaum memelopori usaha pengembangan ini dalam skala besar di tahun 1970an guna menjawab kurangnya standar prosedur untuk menilai sistem komunikasi organisasi. Tujuan proyek Greenbaum adalah untuk mengembangkan ukuran sejumlah besar sampel yang berukuran besar, pemanfaatan pengukuran yang dapat direplikasi, menyediakan "*predictive value*" bagi mereka yang tertarik pada efektivitas organisasi dan membangun penyimpanan data yang dapat dipergunakan dikemudian hari sebagai dasar analisis komparatif (Goldhaber, Dennis, Richetto & Wiio, 1984, dalam Hardjana, 2000)

## **B. Audit komunikasi**

### **Definisi Audit Komunikasi**

Dikutip dari Joseph A. Kopec, 2005. *Tips & Techniques: The Communications Audit*, *Public Relations Society of America* (dalam Hardjana, 2000)

*A communication audit can be defined as "a complete analysis of an organization's communications-internal and or external - designed to "take a picture" on communication needs, policies, practices, and capabilities, and to uncover necessary data to allow top management to make informed, economical decisions about future objectives of the organi.Zation's communication (Kopec, 1982)*

Audit komunikasi dapat didefinisikan sebagai "analisis lengkap komunikasi organisasi - baik yang dilakukan secara internal maupun eksternal yang dirancang



untuk memotret kebutuhan, kebijakan, praktik dan kapabilitas komunikasi serta mengungkap data yang dibutuhkan bagi top manajemen untuk membuat keputusan tentang obyektif komunikasi organisasi di masa yang akan datang. Sementara itu, sebuah definisi lain yang dikemukakan oleh Andre Hardjana mengemukakan bahwa:

*Audit komunikasi adalah kajian mendalam dan menyeluruh tentang pelaksanaan sistem komunikasi keorganisasian yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.*

Ruang lingkup audit adalah seluas dan sedalam ukuran dan kompleksitas kebutuhan organisasi. Audit diharapkan dapat mengukur efektivitas program komunikasi seluruh organisasi atau satu divisi atau departemen, atau dalam kelompok karyawan tertentu. Melalui audit, manajemen dapat menguji komunikasi dalam subyek khusus atau komunikasi melalui media individu, menyingkap kesalahpahaman, hambatan informasi dan *bottlenecks* serta peluang-peluang. Audit diharapkan dapat membantu keefektifan biaya, mengevaluasi program berjalan, mengkonfirmasi prasangka, klarifikasi pertanyaan dan dalam beberapa hal mengubah pandang atas konsep diantara senior manajer.

Audit komunikasi menyediakan informasi berharga kepada anggota manajemen yang *concern* terhadap efisiensi, kredibilitas, dan ekonomi dari kebijakan, praktek program komunikasi. Juga menyediakan data berharga untuk pengembangan atau restrukturisasi fungsi, petunjuk dan anggaran komunikasi serta rekomendasi untuk tindak lanjut yang disesuaikan dengan situasi organisasi yang terungkap melalui analisis data yang terkumpul.

Audit komunikasi merupakan sistem pengukuran komunikasi organisasi Greenbaum memelopori usaha pengembangan ini dalam skala besar di tahun 1970an guna menjawab kurangnya standar prosedur untuk menilai sistem komunikasi organisasi. Tujuan proyek Greenbaum adalah untuk mengembangkan ukuran sejumlah besar sampel yang berukuran besar, pemanfaatan pengukuran yang dapat direplikasi, menyediakan "*predictive value*" bagi mereka yang tertarik pada efektivitas organisasi dan membangun penyimpanan data yang dapat dipergunakan dikemudian hari sebagai dasar analisis komparatif (Goldhaber, Dennis, Richetto & Wiio, 1984, dalam Hardjana, 2000 )

Audit komunikasi mengenai kepuasan komunikasi organisasi di Universitas Terbuka dilihat melalui pengalaman komunikasi. Pengalaman komunikasi ini

dilihat dari proses penyampaian informasi, gaya komunikasi, keterbukaan dan kejujuran, partisipasi anggota organisasi, *reward* dan *punishment*, umpan balik bawahan, media komunikasi, dan model komunikasi.

### C. Tujuan Audit Komunikasi

Tujuan audit komunikasi secara umum adalah untuk meningkatkan efektivitas sistem komunikasi organisasi Berikut rincian yang menjadi tujuan dilangsungkannya audit komunikasi (dHardjana, 2000):

- a. Menentukan lokasi di mana kelebihan muatan informasi (*overload*) ataupun kekurangan muatan informasi (*underload*) terjadi berkaitan dengan topik-topik, sumber-sumber dan saluran-saluran komunikasi tertentu.
- b. Menilai kualitas informasi yang dikomunikasikan oleh dan/atau kepada sumber-sumber informasi.
- c. Mengukur kualitas hubungan-hubungan komunikasi, secara khusus mengukur sejauh mana kepercayaan antarpribadi (*trust*), dukungan, keramahan dan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan dilaksanakan.
- d. Mengenali jaringan-jaringan: yang aktif-operasional untuk desas-desus (*rumors*), pesan-pesan sosial dan pesan-pesan kedinasan (*job-related*); kemudian dibandingkan dengan jaringan komunikasi resmi atau jaringan yang dibentuk sesuai dengan bagan organisasi.
- e. Mengenali sumber-sumber kemacetan (*bottlenecks*) arus informasi dan para penyaring informasi (*gatekeepers*) dengan memperbandingkan peran-peran komunikasi dalam praktek, seperti penyendiri (*isolate*), penghubung (*liaison*), anggota-anggota kelompok (*group members*) dengan peran-peran yang seharusnya sebagaimana diharapkan oleh bagan organisasi dan uraian tugas.
- f. Mengenali kategori-kategori dan contoh-contoh tentang pengalaman-pengalaman dan peristiwa-peristiwa komunikasi yang tergolong positif ataupun yang tergolong negatif.
- g. Menggambarkan pola-pola komunikasi yang terjadi pada tingkatan pribadi, kelompok, dan organisasi dalam kaitannya dengan topik, sumber, saluran, frekuensi, jangka waktu dan kualitas interaksi.

- h. Memberikan rekomendasi-rekomendasi tentang perubahan ataupun perbaikan yang perlu dilakukan berkaitan dengan sikap, perilaku, praktek-praktek kebiasaan dan keterampilan yang didasarkan atas hasil analisis Audit Komunikasi.

Dengan dilaksanakannya audit komunikasi, maka diharapkan akan tercapai sistim komunikasi organisasi yang efektif, yang tentunya akan membantu kinerja organisasi.

Tujuan mengadakan audit komunikasi berkaitan dengan alasan mengapa audit komunikasi itu dibutuhkan. Secara umum, alasan yang melatarbelakangi perlunya audit komunikasi adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan sistem komunikasi organisasi. Pada prakteknya, beberapa hal yang menjadi alasan dari audit komunikasi berdasarkan pengalaman Myron Emmanuel (dalam Hardjana, 2000) adalah sebagai berikut:

- a. Ingin mengetahui apakah program-program komunikasi berjalan dengan baik
- b. Ingin mendiagnosa masalah-masalah yang terjadi/potensial terjadi, dan peluang apa yang
- c. terbangun percuma
- d. Ingin melakukan evaluasi atas kebijakan-kebijakan baru dan praktek-praktek komunikasi yang terjadi
- e. Ingin memeriksa hubungan antara komunikasi dengan tindakan-tindakan operasional lainnya, baik pada tingkat organisasi maupun pada tingkat unit lokal
- f. Ingin menyusun anggaran belanja untuk kegiatan-kegiatan komunikasi.
- g. Ingin menetapkan sebuah patok banding (*benchmark*)
- h. Ingin mengukur kemajuan atau perkembangan dengan menggunakan patok banding (*benchmark*) yang sudah ditetapkan.
- i. Ingin mengembangkan/merestruktisasikan fungsi-fungsi komunikasi dalam organisasi.
- j. Ingin membangun landasan dan latar belakang guna pengembangan kebijakan dan
- k. perencanaan komunikasi baru

#### **D. Kepuasan Komunikasi Organisasi**

Masalah komunikasi senantiasa muncul dalam proses organisasi. Komunikasi dalam organisasi dapat diartikan pertunjukan dan penafsiran pesan antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu (Pace & Faules, 2006). Kita sering gagal menyadari bahwa penyampaian informasi berbeda dengan pemahaman atas informasi tersebut (Pace & Faules, 2006). Oleh karena itu, muncul kepuasan terhadap komunikasi yang ada dalam suatu organisasi. Kepuasan tersebut biasanya disebut kepuasan komunikasi organisasi.

"Kepuasan komunikasi organisasi adalah seluruh tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai dalam lingkungan total komunikasi" (Pace & Faules, 2006 p. 164). Kepuasan ini berhubungan dengan perbedaan antara apa yang diinginkan dari sudut pandang komunikasi dalam organisasi dan apa yang dimiliki dalam kaitan tersebut (Pace & Faules, 2006). Oleh karena komunikasi tidak selalu efektif dan sering tidak sesuai dengan harapan maka biasanya pesan disampaikan dapat diterima lain dengan penerima pesan. Sehingga sering terjadi *missed communication* dalam organisasi. Kriteria utama untuk mengetahui apakah suatu komunikasi efektif atau tidak adalah pencapaian tujuan. Jika tujuannya tidak tercapai sepenuhnya, sebab atau permasalahannya harus diperiksa. Mungkin ada beberapa sumber masalah dalam komunikasi (Pareek, 1984m dalam Pace & Faules, 2006). Oleh karena itu, untuk mencari dan memeriksa penyebab atau sumber permasalahan dalam komunikasi maka diperlukan audit komunikasi.

#### **E. Universitas Terbuka Menuju PK-BLU**

Sebagai tindak lanjut Undang-Undang Nomor 9 tahun 2009 tentang Badan Hukum Pendidikan perlu ditetapkan Anggaran Dasar Perguruan Tinggi (PT) Dalam Peraturan Pemerintah. Beberapa perguruan tinggi Badan Hukum Milik Negara telah mulai mempersiapkan konsep Anggaran Dasar Badan Hukum Pendidikan di masing-masing perguruan tingginya termasuk di dalamnya Universitas Terbuka. Universitas Terbuka (UT) pada pertengahan tahun 2010 mendatang merencanakan akan berubah status menjadi Perguruan Tinggi Badan Hukum Pendidikan Pemerintah (PT BHPP).

Menurut Undang-Undang tersebut selambat-lambatnya empat tahun setelah berlakunya undang-undang tersebut, seluruh perguruan tinggi negeri

(PTN), termasuk UT harus menyesuaikan bentuk dan tata kelolanya menjadi Badan Hukum Pendidikan Pemerintah. "Dengan berubahnya UT menjadi BHPP, tantangan. UT selanjutnya dituntut untuk meningkatkan *corporate social responsibility (CSR)* atau tanggungjawab sosial dalam menyejahterakan masyarakat.

Namun karena dibatalkannya Undang-undang BHP (UU Nomor 9 tahun 2009) oleh Mahkamah Konstitusi, maka UT berusaha mencari alternatif lain agar pengelolaan UT menjadi lebih fleksibel, sehingga dengan cepat dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Satu-satunya alternatif yang tersedia saat ini adalah Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU). Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK BLU) merupakan konsep baru dalam pengelolaan keuangan negara. Konsep ini dimaksudkan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dengan fleksibilitas pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip ekonomi, produktivitas, dan penerapan praktik bisnis yang sehat sebagaimana dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

Dasar hukum keberadaan PK-BLU adalah undang-undang Nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara. Pasal 68 dan 69 undang-undang tersebut mengatur tentang pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. Perbedaan antara satuan kerja (satker) biasa dengan satker PK-BLU adalah dalam hal pengelolaan keuangan. Status kepegawaian dan status aset tetap seperti satker biasa (tidak mengalami perubahan).

Fleksibilitas yang diberikan antara lain adalah kewenangan untuk mengelola langsung pendapatan yang diperoleh dari masyarakat maupun dari hasil kerja sama atau hibah. Namun pada BLU juga diterapkan sistem pengendalian yang khusus pada tahap perencanaan dan penganggaran serta pada tahap pertanggungjawaban. Dalam proses perencanaan dan penganggaran tersebut, satker BLU menyusun Rencana Bisnis dan Anggaran (RBA) dengan mengacu kepada Rencana Strategis Bisnis dan disusun berdasarkan kinerja dan perhitungan akuntansi biaya menurut jenis layanannya serta kebutuhan dan kemampuan pendapatan yang diperkirakan akan diterima dari masyarakat, badan lain, dan APBN.

Salah satu agenda reformasi keuangan negara adalah adanya pergeseran dari penganggaran tradisional menjadi penganggaran berbasis kinerja. Dengan basis kinerja ini, arah penggunaan dana pemerintah tidak lagi

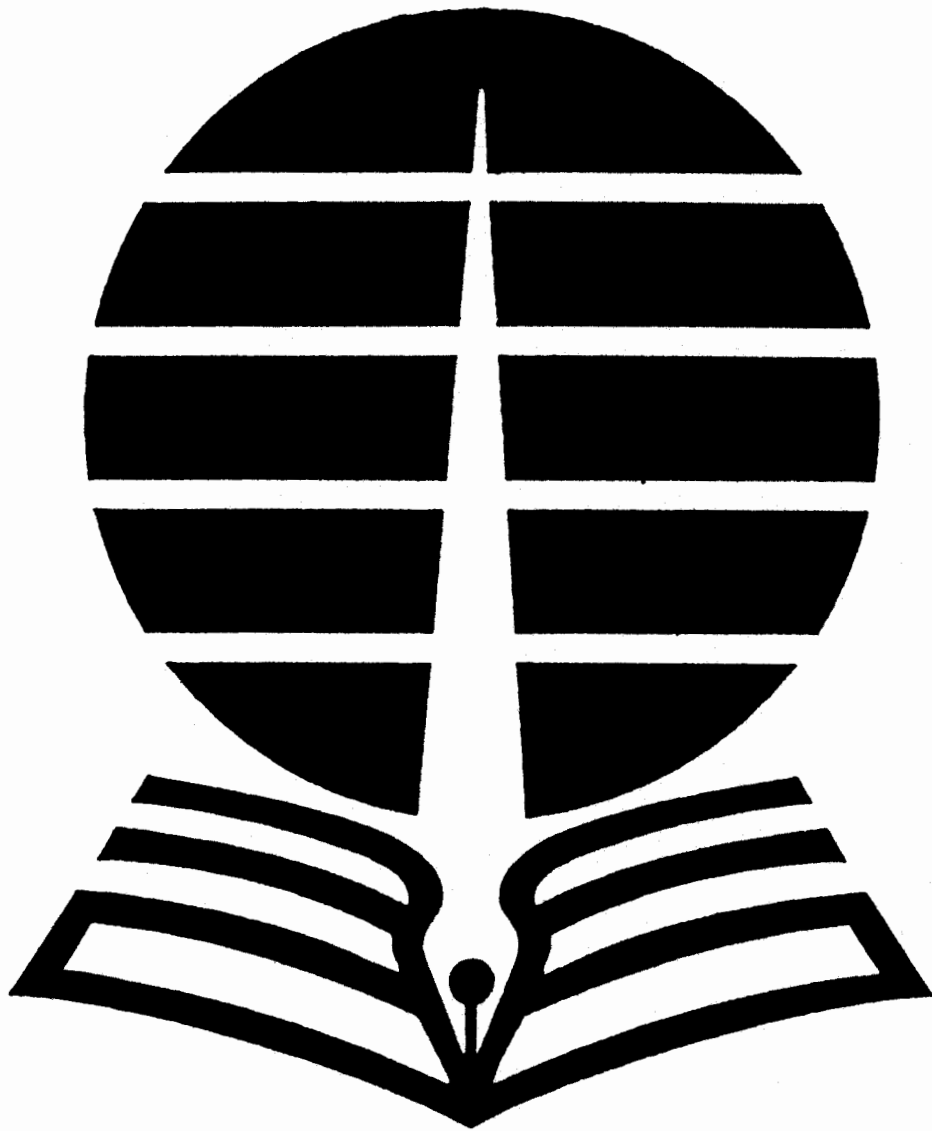
berorientasi pada input, tetapi pada output. Perubahan ini penting dalam rangka proses pembelajaran untuk menggunakan sumber daya pemerintah yang makin terbatas, tetapi tetap dapat memenuhi kebutuhan dana yang makin tinggi.

Penganggaran yang berorientasi pada output merupakan praktik yang telah dianut luas oleh pemerintahan modern di berbagai negara. Pendekatan penganggaran yang demikian sangat diperlukan bagi satuan kerja instansi pemerintah yang memberikan pelayanan kepada publik. Salah satu alternatif untuk mendorong peningkatan pelayanan publik adalah dengan mewiraswastakan pemerintah. Mewiraswastakan pemerintah (enterprising the government) adalah paradigma yang memberi arah yang tepat bagi sektor keuangan publik. Ketentuan tentang penganggaran tersebut telah dituangkan dalam UU No.17/2003 tentang Keuangan Negara.

Selanjutnya, UU No. 1/2004 tentang Perbendaharaan Negara membuka koridor baru bagi penerapan basis kinerja di lingkungan pemerintah. Dengan Pasal 68 dan Pasal 69 Undang-Undang tersebut, instansi pemerintah yang tugas pokok dan fungsinya memberi pelayanan kepada masyarakat dapat menerapkan pengelolaan keuangan yang fleksibel dengan menonjolkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas.

Prinsip-prinsip pokok yang tertuang dalam kedua undang-undang tersebut menjadi dasar penetapan instansi pemerintah untuk menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU). BLU ini diharapkan dapat menjadi langkah awal dalam pembaharuan manajemen keuangan sektor publik, demi meningkatkan pelayanan pemerintah kepada masyarakat.

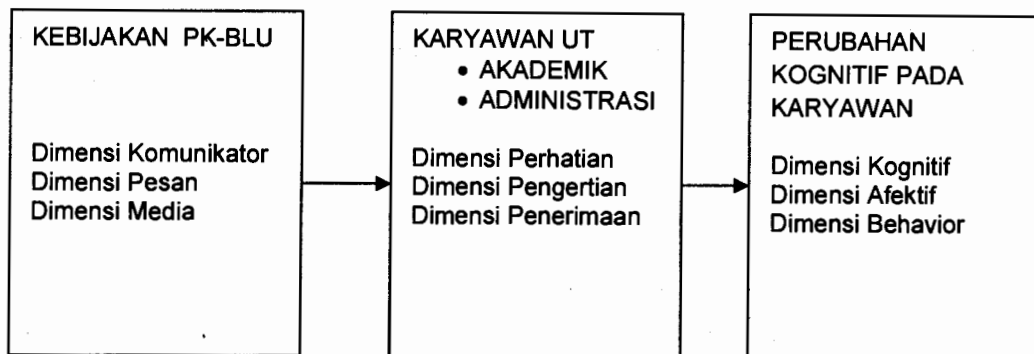
Definisi BLU adalah sebagai berikut : Instansi di lingkungan Pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas. Untuk mempromosikan peningkatan layanan publik melalui fleksibilitas pengelolaan keuangan BLU, yang dikelola secara profesional dengan menonjolkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas. BLU wajib menghitung harga pokok dari layanannya dengan kualitas dan kuantitas yang distandarkan oleh menteri teknis Pembina (melalui penetapan Standar Pelayanan Minimal dari BLU terkait)



### BAB III METODE PENELITIAN

Penelitian dengan judul "Audit Komunikasi Mengenai Kepuasan Komunikasi Organisasi Di Universitas Terbuka " diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan bahan ajar ini. Sekaligus mengukur sejauhmana kesiapan *stakeholders* Universitas Terbuka sebagai PTN semula menjadi BHPP sekarang berubah menjadi PK-BLU. Sehingga Studi untuk audit mengambil topik "Studi Kasus Sosialisasi Persiapan Universitas Terbuka Menuju BLU"

#### Kerangka Pemikiran: (Alur Penelitian )



#### A. Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, deskriptif yang bersifat eksploratif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Faisal (1992:20) menyatakan bahwa penelitian deskriptif dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai sesuatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti.

Dengan pendekatan studi kasus, maka berbagai variabel dalam penelitian ini akan ditelaah secara intensif, mendalam, rinci dan komprehensif mengenai hal-hal yang berkaitan dengan sistem informasi tentang BLU yang ada di UT atau FISIP.



Adapun variabel-variabel pokok dalam audit komunikasi sebagai berikut

1. Bentuk komunikasi (verbal tertulis; verbal lisan dan non verbal.
2. Ekspektasi atau harapan.
3. Fungsi operasional
4. Interaksi ( daya serap/daya simpan; daya tarik antar pribadi(redundancy); kemampuan atau kecakapan; kepuasan; pemahaman atau penangkapan; perbedaan status; prestasi atau pencapaian prestasi.
5. Ketrampilan (Persepsi dan teknis.)
6. Kewenangan dan tanggung jawab.
7. Kontak dengan lingkungan.
8. Motivasi
9. Pesan (arah pesan; distorsi, penyimpangan; efisiensi, gangguan eksternal dari luar; gangguan internal dari dalam; isi pesan; kecepatan; pengulangan atau redudansi; tingkat volume.
10. Saluran atau jaringan (Daya tarik antarpribadi;efisiensi; hubungan atau sambungan; kedekatan; kepadatan arus"lalu lintas"; kepuasan; muatan unsur manusia; muatan unsur waktu; perbedaan status; prestasi/tingkat pencapaian.
11. Struktur organisasi.
12. Tujuan.

Dari variabel-variabel di atas akan dikembangkan pertanyaan yang diajukan kepada responden.

#### **B. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan metode dokumentasi, kuesioner dan wawancara. Dalam penelitian ini data yang diperlukan bersumber dari individu yang dianggap berperan dalam proses kegiatan dalam lingkup Universitas Terbuka, termasuk dokumen-dokumen berhubungan dengan obyek penelitian. Oleh karena itu, maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari metode dokumenter, kuesioner dan wawancara.

Pengumpulan data dilakukan dengan purposif, mengingat banyak responden yang terlibat dalam kegiatan penelitian ini.

Selain itu dengan wawancara terstruktur, wawancara terstruktur adalah wawancara dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya. Dengan demikian sudah disiapkan pedoman wawancara yang memuat beberapa pertanyaan yang relevan dengan tujuan penelitian. Selama wawancara dimungkinkan untuk menggali informasi yang tidak terdapat dalam pedoman wawancara, namun masih berkaitan dengan konteks pertanyaan. Hal ini dilakukan guna menggali secara mendalam dan rinci.

Pelaksanaan wawancara diawali dengan permintaan kesediaan terhadap responden yang akan diwawancarai untuk menentukan jadwal dan tempat berlangsungnya wawancara.

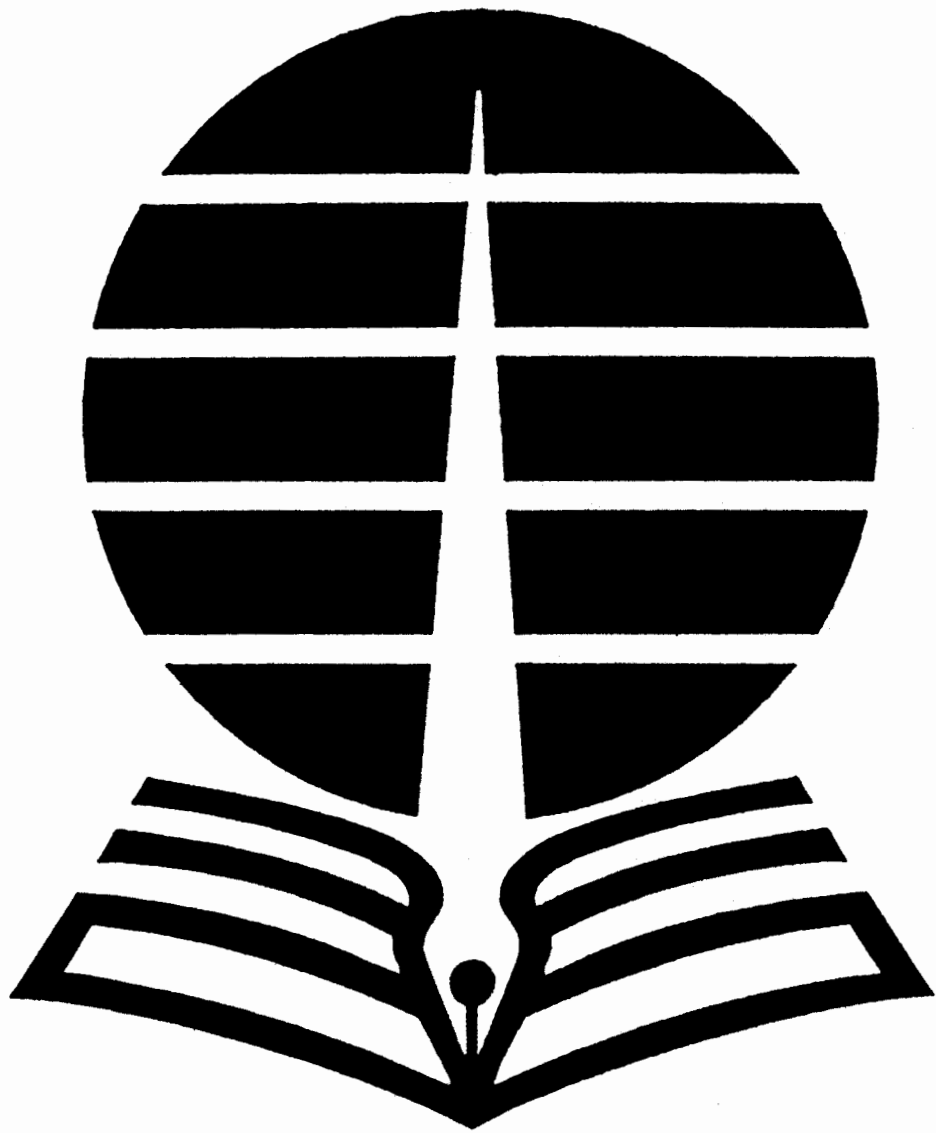
Sebelum kuesioner disampaikan kepada responden dilakukan lebih dahulu dilakukan uji coba terhadap kuesioner kepada sejumlah responden yang mempunyai karakteristik yang sama dengan responden/homogen.

### **C. Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan Universitas Terbuka, tetapi karena terbatasnya waktu tenaga dan biaya maka penarikan sampel berdasarkan purposif dan kategori (tenaga administratif dan akademik) yaitu di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, tetapi kuesioner yang dapat diolah adalah sejumlah 40 responden .

### **D. Metode Analisis Data**

Setelah data terkumpul data dikoding dan dilakukan analisis dengan melakukan kategori dan program SPSS. Selanjutnya adalah penarikan kesimpulan/verifikasi, yaitu mengambil kesimpulan yang merupakan hasil akhir penelitian yang dapat digunakan sesuai dalam rangka pemecahan masalah.

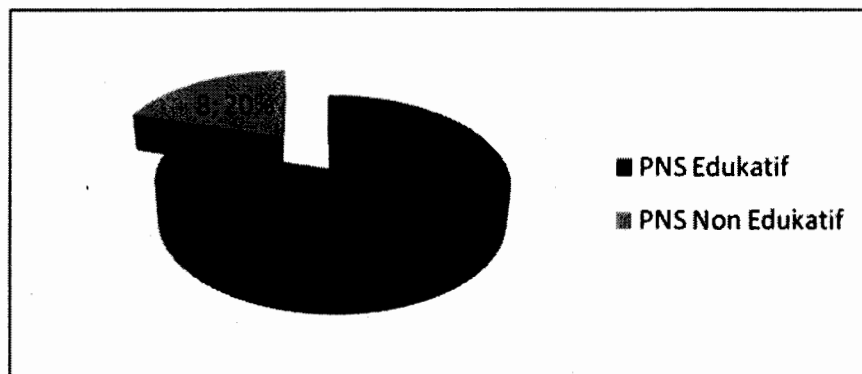


## BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dari sebanyak 63 kuesioner yang disebarakan ke staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka (FISIP-UT), kuesioner yang kembali adalah sebanyak 40 kuesioner. Berdasarkan data tersebut dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut :

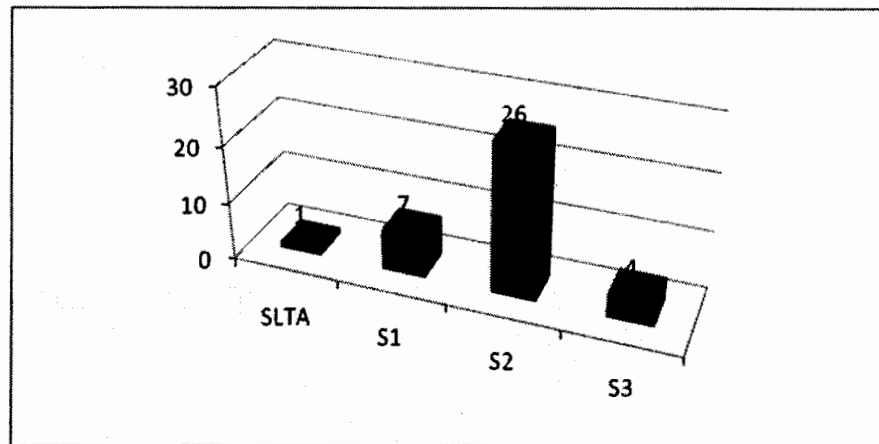
### A. Karakteristik Responden

Karakteristik dari responden yang dijadikan sampel dilihat dari status pegawainya adalah sebagian besar (80%) adalah PNS Edukatif dan hanya sebagian kecil saja yang berstatus PNS Nonedukatif (20%). Untuk mengetahui secara rinci gambaran karakteristik responden tersebut, dapat dilihat pada gambar 4.1, berikut ini.



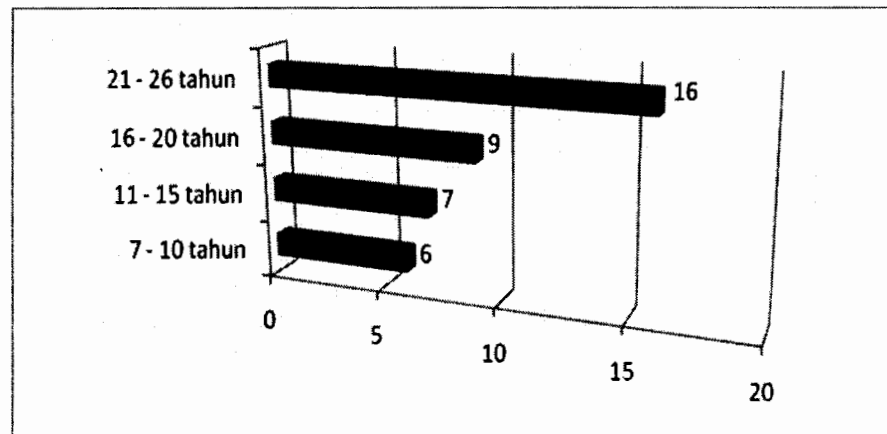
Gambar 4.1  
Status pegawai UT sampel

Sedangkan tingkat pendidikan mayoritas responden sudah berpendidikan strata dua/S2 (65%), S3 (10%), S1 (17,5%), SLTA (2,5%) dan ada 5% responden tidak menjawab pertanyaan tentang tingkat pendidikan.



Gambar 4.2  
Pendidikan Akhir Pegawai UT Sampel

Untuk pengalaman kerja di UT, yang telah bekerja lebih dari dua puluh tahun (20 tahun) kurang dari separo reponden 40%, sedangkan yang bekerja selama 16 tahun sampai 20 tahun 22,5% yang bekerja 11 tahun sampai 15 tahun 17,5 % yang lama bekerja dibawah 10 tahun hanya 15% dan ada 5% responden tidak menjawab pertanyaan tentang pengalaman kerja di UT.



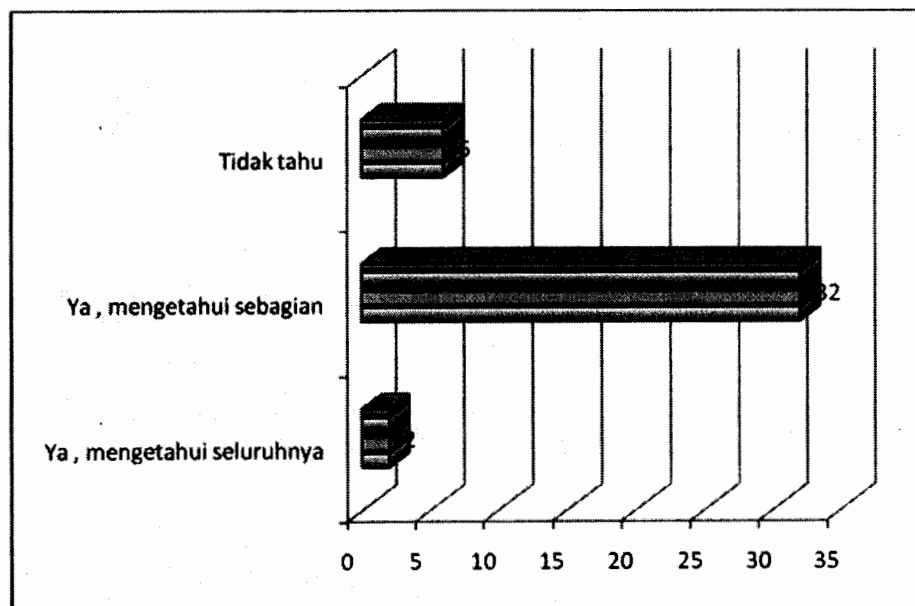
Gambar 4.3  
Lama Bekerja Pegawai UT Sampel

Dengan demikian dapat diperoleh informasi bahwa mayoritas responden termasuk kategori dewasa dan telah matang, sehingga dalam memperoleh informasi baru yang berkaitan dengan kebijakan UT dalam hal ini tentang PK BLU, akan lebih responsif. Dengan demikian

maka aspek lamanya bekerja memperlihatkan bahwa semakin lama karyawan bekerja di UT diharapkan mereka lebih biasa dengan sistem informasi manajemen yang berlaku di UT, sehingga jika ada informasi baru karyawan dapat lebih cepat memahami dan member respon.

## B. Persepsi Responden tentang PK-BLU Universitas Terbuka

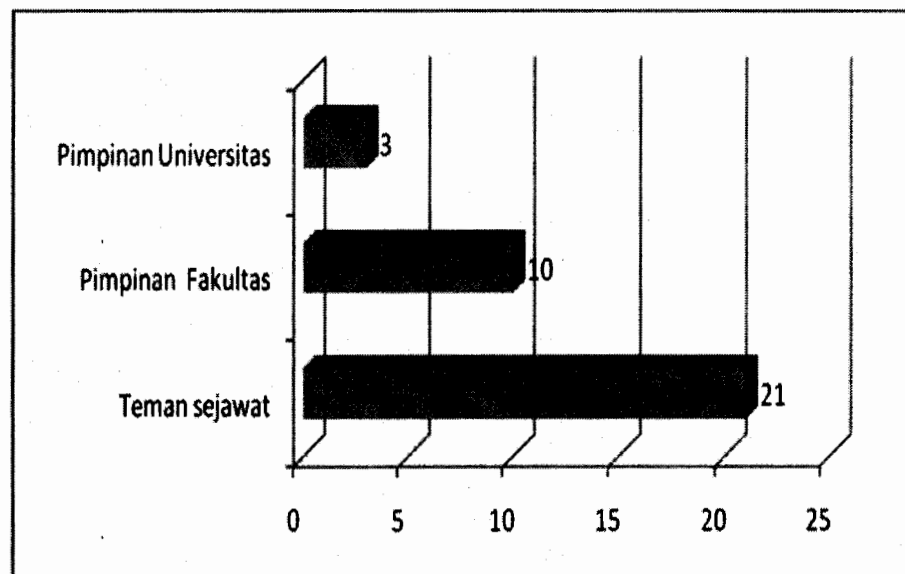
Pada tahun 2008, Universitas Terbuka adalah satu dari lima perguruan tinggi (PT) yang telah mengusulkan untuk menjadi Badan Hukum Pendidikan Pemerintah (BHPP). Dengan dibatalkannya Undang-undang BHP (UU Nomor 9 tahun 2009) oleh Mahkamah Konstitusi, maka UT berusaha mencari alternatif lain agar pengelolaan UT menjadi lebih fleksibel, sehingga dengan cepat dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Satu-satunya alternatif yang tersedia saat ini adalah Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU). Informasi mengenai perubahan dari BHPP menjadi PK-BLU telah diumumkan oleh Universitas Terbuka melalui web site UT. Penjelasan mendalam mengenai PK-BLU juga sudah pernah dilakukan dalam kegiatan seminar dengan pembicara dari UNPAD yang mana UNPAD telah lebih dahulu menjadi PK-BLU. Namun informasi mengenai perubahan dari BHPP ke PK-BLU bagi staf UT masih perlu ditingkatkan, informasi tentang hal tersebut, dapat dilihat dari jawaban responden yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4  
Informasi perubahan BHPP menjadi PK-BLU

Dari gambar 4.4 dapat diperoleh bahwa informasi kebijakan Pimpinan UT yang akan menerapkan PK-BLU di UT, hanya diketahui oleh sebagian kecil staf FISIP-UT, yaitu hanya 2 orang saja (5%), sebagian besar staf hanya mengetahui sebagian saja (80%), sedangkan 15% tidak tahu sama sekali. Hal ini jadi masukan untuk Pimpinan UT agar lebih aktif lagi mensosialisasikan sistem PK-BLU pada setiap kesempatan pertemuan dengan seluruh staf.

Kebijakan mengenai perubahan BHPP menjadi PK-BLU dapat diperoleh dari pimpinan yang ada universitas dan pimpinan yang ada di fakultas serta teman sejawat (bukan pejabat). Dari ketiga pilihan jawaban responden, tersebut ternyata mayoritas responden pertama kali adalah dari teman sejawat (52,5%), dari pimpinan fakultas 25%, Pimpinan Universitas 7,5%, sedangkan yang lain(15%) tidak merespon tentang sumber informasi seperti terlihat pada gambar 4.5 di bawah ini.

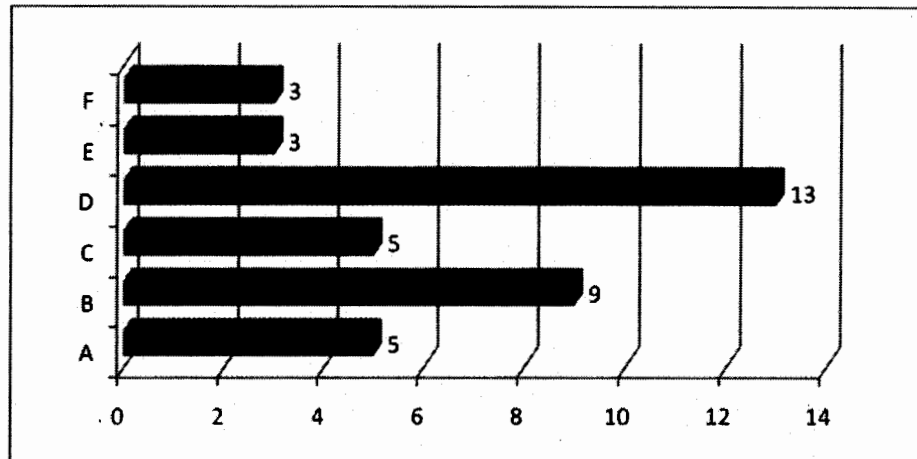


Grafik 4.5  
Sumber Informasi BHPP menjadi PK-BLU

Keberadan pegawai saat mereka menerima informasi perlu pula diketahui, untuk mengetahui dari mana responden berada pada saat pertama kali menerima informasi bahwa UT akan beralih ke PK-BLU karena BHPP ditolak, dapat dilihat pada gambar 4.6. Walaupun sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka mendapat



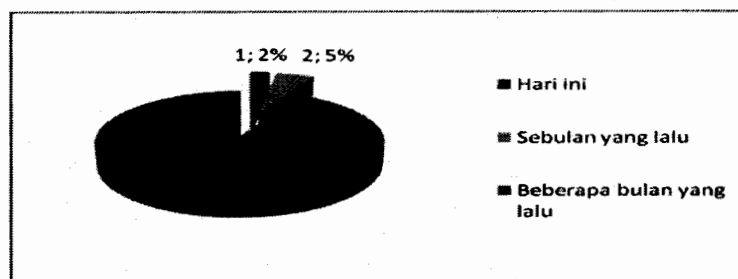
informasi dari teman sejawat tetapi terlihat dalam data bahwa momen ketika mereka mendapat informasi adalah di ruang rapat di unit tempat responden bekerja, artinya dalam suasana yang bersifat formal (34,2%), sebanyak 22,5% mendapat informasi di ruang rapat di luar tempat responden bekerja.



Grafik 4.6  
Keberadaan Saat Informasi Diterima

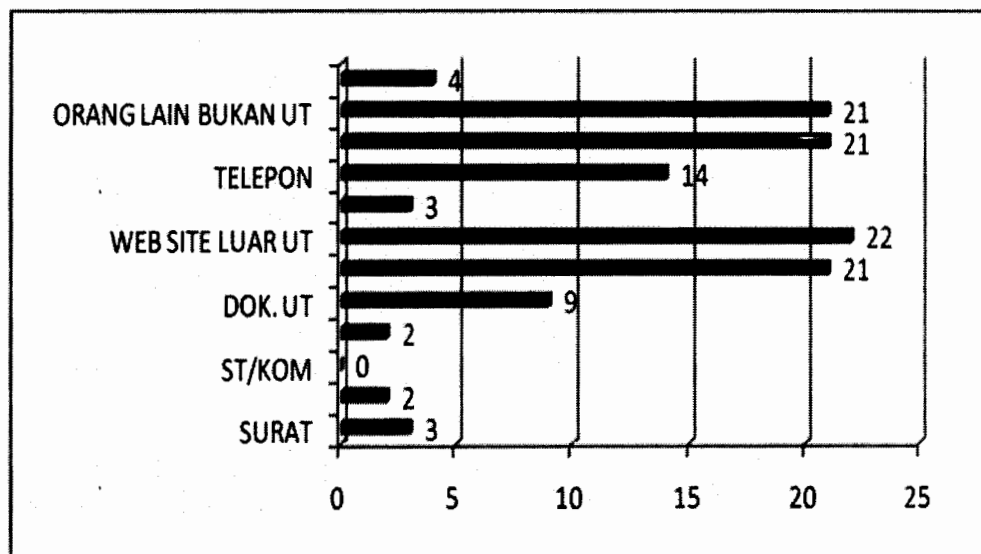
A. Di meja kerja B. Di ruang tempat bekerja C. Di luar ruang tempat bekerja  
D. Di ruang rapat tempat bekerja E. Di ruang rapat diluar tempat bekerja F. Lain-lain

Selanjutnya untuk memperoleh informasi mengenai perubahan dari BHPP menjadi PK-BLU telah diterima responden sejak beberapa bulan yang lalu (93%) dan hanya sedikit sekali (2%) responden yang baru menerima informasi tersebut pada saat penelitian ini dilakukan, hal tersebut terlihat dari pernyataan responden yang tertuang dalam gambar berikut



Gambar 4.7  
Keberadaan saat Informasi diterima

Banyak sekali saluran informasi yang dapat digunakan untuk menyampaikan informasi perubahan dari BHPP menjadi PK-BLU, diantaranya mulai dari surat, memo, Majalah UT (ST/Komunika), majalah diluar UT, dokumen-dokumen UT, Web site UT, Web Site diluar UT, rapat, tatap muka, telepon, radio/televise dan lain sebagainya. Namun dalam penelitian ini, saluran komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan informasi paling banyak diperoleh adalah melalui rapat-rapat (52,5%) yang diselenggarakan UT baik tingkat fakultas maupun tingkat universitas maupun dengan orang diluar UT, selain itu adalah melalui saluran komunikasi melalui media web site UT (55%), dan web site di luar UT (52,5%). Tidak banyak (22,5%) informasi ditemukan pada dokumen-dokumen UT tentang PK-BLU. Suara Terbuka dan Komunika adalah majalah internal yang terbit secara berkala tetapi belum pernah menyampaikan berita PK-BLU, hal ini terlihat dari jawaban responden pada seperti terlihat pada gambar 4.8



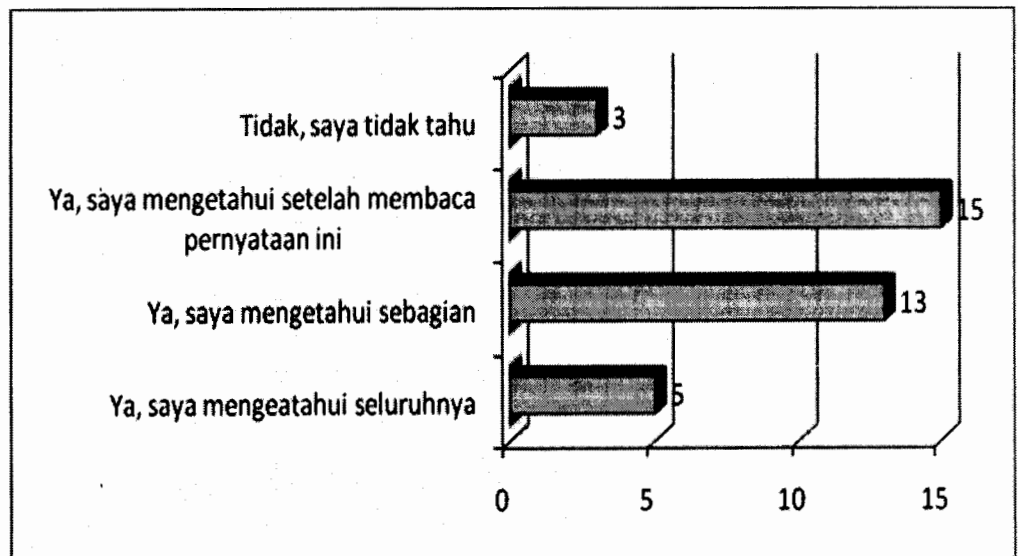
Gambar 4.8  
Saluran Informasi tentang Perubahan dari BHPP Ke PK-BLU

Berikut adalah komentar responden tentang kedalaman pemahaman mereka tentang BLU dan PK-BLU. Peneliti menuliskan pernyataan-pernyataan tentang BLU atau PK-BLU yang dikutip dari situs

<http://pkblu.perbendaharaan.go.id/persepsi1.php> dan selanjutnya dituangkan dalam kuesioner antara lain :

*"Di dalam BLU dikenal istilah Satuan Kerja (Satker), Satker BLU dapat berasal dari berbagai jenjang eselon atau non eselon dan Satker ini merupakan pengagenan (agentification) aktifitas (kegiatan) yang tidak harus dilakukan oleh lembaga birokrasi murni, tetapi diselenggarakan oleh instansi yang dikelola ala bisnis (bisnis like) sehingga pemberian layanan kepada masyarakat menjadi lebih efisien dan efektif."*

Pernyataan di atas merupakan pemahaman yang mendalam bagi instansi yang akan menjadi PK-BLU termasuk UT. Ternyata pernyataan tersebut baru diketahui oleh staf FISIP-UT setelah membaca kuesioner ini. Hal ini terlihat dari pengakuan mereka yang terlihat pada gambar 4.9.



Gambar 4.9  
Pengetahuan tentang Satker BLU

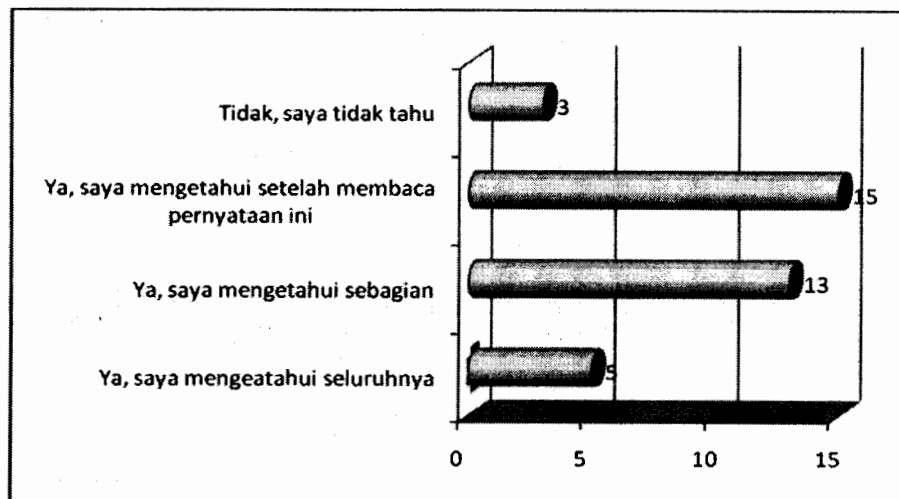
Sebanyak (37,5%) mengetahui PK-BLU setelah membaca pernyataan tentang PK-BLU yang ada pada kuesioner, sebanyak 32,5% mengetahui sebagian tentang PK-BLU setelah membaca kuesioner, (12,5%) responder mengetahui seluruh informasi tentang PK-BLU, sedangkan 7,5% tidak tahu sama sekali dan sisanya (10%) tidak menjawab pernyataan ini. Hal ini berarti bahwa

sosialisasi tentang informasi bahwa di UT ada Satker yang bertugas melaksanakan persiapan PK-BLU kurang diketahui oleh sebagian besar responden. Seharusnya adanya Satker ini sudah diketahui oleh semua karyawan karena kebijakan UT untuk menerapkan PK-BLU adalah suatu kebijakan yang sangat suatu institusi Pendidikan Tinggi.

Begitu juga dengan pernyataan sebagai berikut :

*"BLU adalah Satker yang menerima fleksibilitas pengelolaan keuangan sebagai format baru dalam pengelolaan APBN/APBD, BLU adalah wadah baru bagi pembaharuan manajemen keuangan sektor publik, demi meningkatkan pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Keberadaan BLU, harus diseleksi dengan tata kelola khusus, dimana menteri/pimpinan lembaga/satuan kerja dinas terkait membina aspek teknis BLU, sementara Menteri Keuangan/PPKD berfungsi sebagai pembina di bidang pengelolaan keuangan."*

Pernyataan di atas merupakan pemahaman mendalam bagi instansi yang ingin menjadi BLU: BLU adalah Satker yang mempunyai fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan dalam suatu instansi. Dalam hal ini, karyawan UT sebagai instansi yang ingin dalam waktu cepat menerapkan PK-BLU mestinya memahami pernyataan tersebut di atas, namun berdasarkan jawaban responden ternyata pernyataan di atas baru diketahui oleh staf FISIP-UT setelah membaca kuesioner penelitian ini, seperti jawaban responden dapat gambar berikut ini



Gambar 4.10  
Informasi tentang fleksibilitas PK- BLU

Hal ini diperjelaskan oleh data berikut, bahwa (12,5%) dari responden mengetahui seluruh informasi tentang BLU sebagai satker yang mempunyai fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan, sebanyak (32,5%) hanya mengetahui sebagian informasi tersebut, (37,5%) dari keseluruhan responden menyatakan baru mengetahui informasi setelah membaca kuesioner, 7,5% tidak mengetahui informasi tersebut dan sisanya (10%) tidak merespon pertanyaan tersebut.

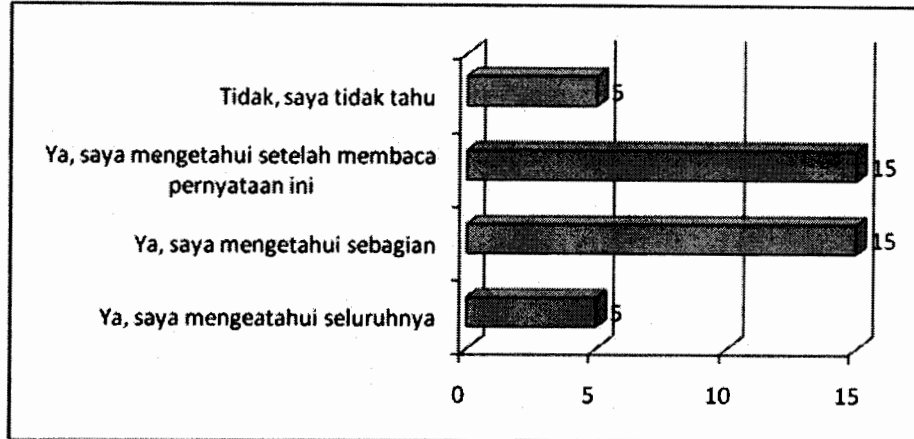
Pernyataan berikutnya mengenai kedudukan BLU

*"Kedudukan BLU adalah tetap berada dibawah kementerian negara/ lembaganya/ SKPD, dan tidak terpisah dari instansi induknya. Oleh karena itu seluruh pendapatan yang diperolehnya dari non APBN/APBD dilaporkan dan dikonsolidasikan dalam pertanggungjawaban APBN/APBD."*

Pada saat pernyataan di atas ditanyakan pada responden, data yang sama menunjukkan bahwa sebesar 37,5% responden hanya mengetahui sebagian informasi dan baru mengetahui setelah membaca pernyataan di atas. Selanjutnya, dengan jumlah yang sama pula, yaitu sebesar 12,5% responden menyatakan mengetahui informasi tersebut dan yang tidak tahu sama sekali.

Hal ini berarti kedalaman pemahaman terhadap kedudukan BLU masih perlu lebih ditingkatkan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.11 berikut ini



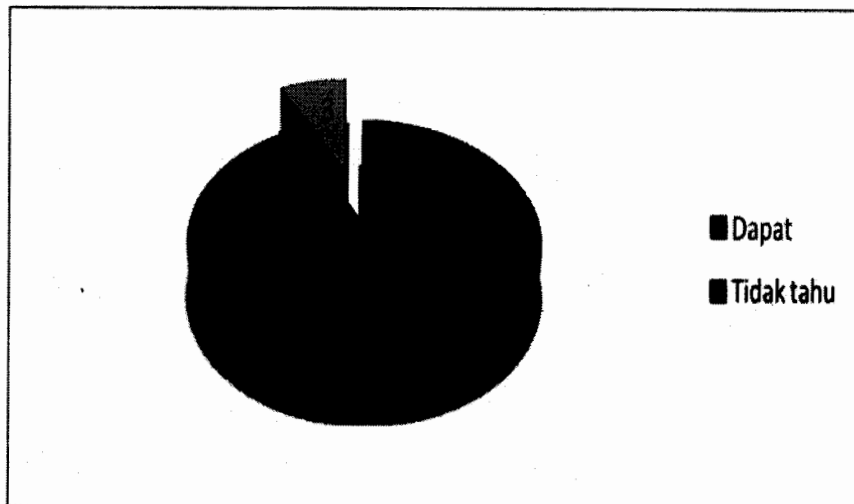
Gambar 4.11  
Informasi tentang Kedudukan BLU

Salah satu pasal pada UU No. 1/2004 tentang Perbendaharaan Negara antara lain berbunyi bawa :

*"BLU adalah Instansi di lingkungan Pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas."*

Pernyataan di atas adalah merupakan prinsip yang harus dapat diterapkan di UT. Berdasarkan pemahaman responden, mayoritas responden (92,5%) yakin UT akan dapat menerapkan prinsip yang di anut BLU, hanya sedikit sekali (7,5%) responden yang menyangsikan bahwa UT tidak dapat melaksanakan prinsip di atas.

Respon dari responden yang yakin terhadap penerapan prinsip BLU menunjukkan dukungan karyawan terhadap kebijakan pimpinan UT untuk menerapkan sistem PK-BLU di UT. Secara rinci dapat dilihat pada gambar 4.12 berikut ini



Gambar 4.12  
Pendapat Staf UT untuk dapat menerapkan prinsip BLU di UT

### C. Informasi tentang Kriteria BLU

Hal yang perlu diketahui oleh suatu instansi yang ingin menerapkan system PK-BLU hendaknya mengetahui adanya kriteria yang ditetapkan oleh Direktorat Pembinaan Keuangan PK-BLU seperti criteria di bawah ini

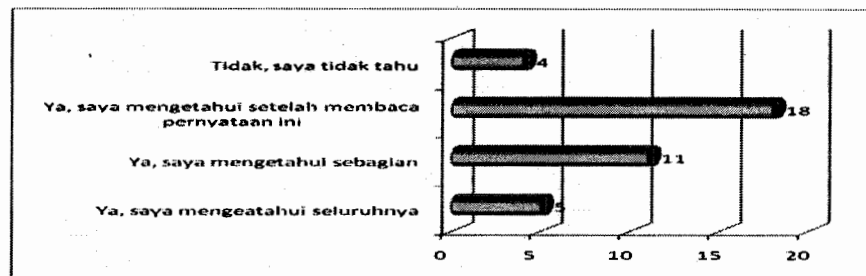
*"Bukan kekayaan negara/daerah yang dipisahkan, sebagai satuan kerja instansi pemerintah; Dikelola secara otonom dengan prinsip efisiensi dan produktivitas ala korporasi; Berperan sebagai agen dari menteri/pimpinan lembaga induknya dimana*

- a) kedua belah pihak menandatangani kontrak kinerja,*
- b) menteri/pimpinan lembaga bertanggungjawab atas kebijakan layanan yang hendak dihasilkan,*
- c) BLU bertanggungjawab untuk menyajikan layanan yang diminta.*

Informasi tentang kriteria BLU baru diketahui oleh hampir separo responden (45%) pada saat mengisi kuesioner penelitian ini, dan

sebesar (27,5%) responden sudah mengetahui informasi tentang kriteria BLU, hanya sebagian kecil (10%) responden yang sama sekali tidak mengetahui adanya kriteria BLU. Sedangkan yang mengetahui seluruh Informasi secara rinci tentang kriteria BLU sebesar (12,5%), sisanya (5%) tidak merespon pertanyaan ini.

Hal ini berarti sosialisasi kedalaman pemahaman tentang UU No. 1/2004 tentang Perbendaharaan Negara perlu ditingkatkan ke level yang lebih tinggi, sehingga pada saat PK-BLU diterapkan seluruh karyawan sudah memahami tentang PK-BLU. Respon responden terhadap pengetahuan kriteria dapat dilihat pada gambar 4.13 berikut.



Gambar 4.13  
Pengetahuan Tentang Kriteria BLU

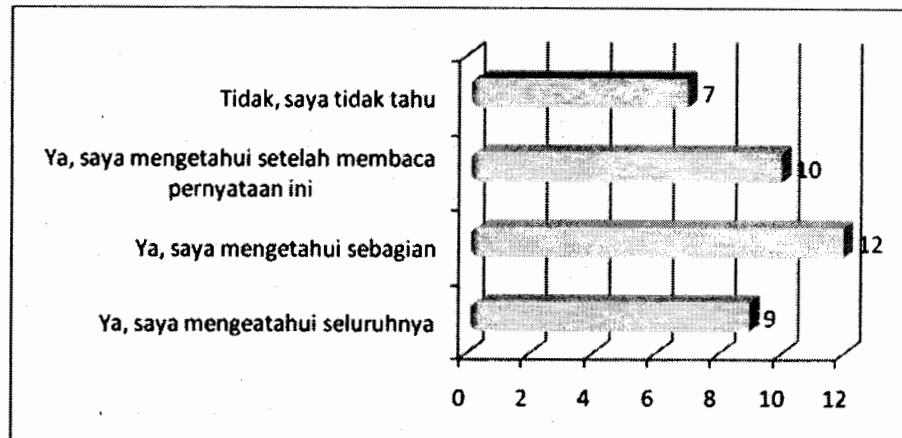
Dalam situs <http://pkblu.perbendaharaan.go.id/persepsi4.php> Direktorat Pembinaan Keuangan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum telah mengantisipasi adanya kekeliruan persepsi tentang status PNS pada BLU. Pada situs tersebut dijelaskan bahwa :

*"BLU harus dikelola secara profesional ala bisnis, oleh karena itu, pegawai BLU harus tenaga profesional. Tenaga profesional ini bisa PNS maupun Non PNS. Komposisi jumlah PNS maupun Non PNS dalam suatu BLU dapat disesuaikan dengan kebutuhan."*

Dari data diperoleh informasi bahwa masih ada beberapa responden (17,5%) yang tidak mengetahui bahwa PK-BLU tidak akan merubah status kepegawaian pada perguruan Tinggi (PT), sebesar (25%) mengetahui setelah membaca pertanyaan ini, sebesar (30%)



mengetahui sebagian dan (22,5%) mengetahui seluruhnya sisanya (5%) tidak merespon hal tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.14  
Informasi tentang status kepegawaian pada BLU

Hal di atas menunjukkan bahwa walaupun UT akan menerapkan PK-BLU staf UT tidak terlalu khawatir dengan status kepegawaian mereka (PNS). Berdasarkan wawancara mendalam dengan beberapa orang responden diperoleh informasi bahwa mereka mendukung keputusan pimpinan UT untuk menerapkan PK-BLU dalam waktu dekat ini.

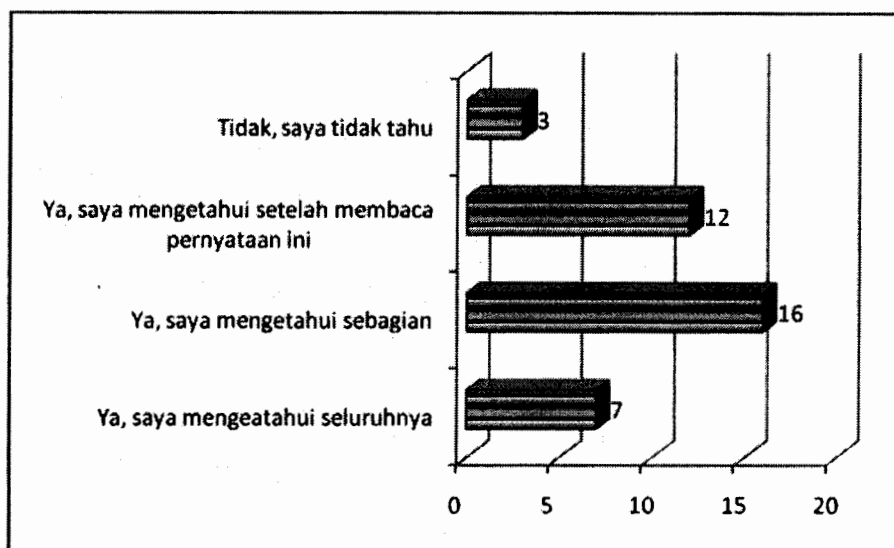
Hal yang sangat penting pula diketahui oleh suatu instansi yang ingin menerapkan sistem PK-BLU adalah pengetahuan tentang otonomi pengelolaan keuangan.

Dalam PK-BLU dinyatakan bahwa yang dikelola secara otonom adalah pengelolaan keuangan saja, hal tersebut sesuai dengan PP 66 tahun 2010

*"Selanjutnya informasi bahwa PK-BLU hanya otonom dalam pengelolaan keuangan sedangkan untuk penyelenggaraan pendidikannya adalah tetap menurut regulasi yang berlaku yaitu PP 66 tahun 2010."*

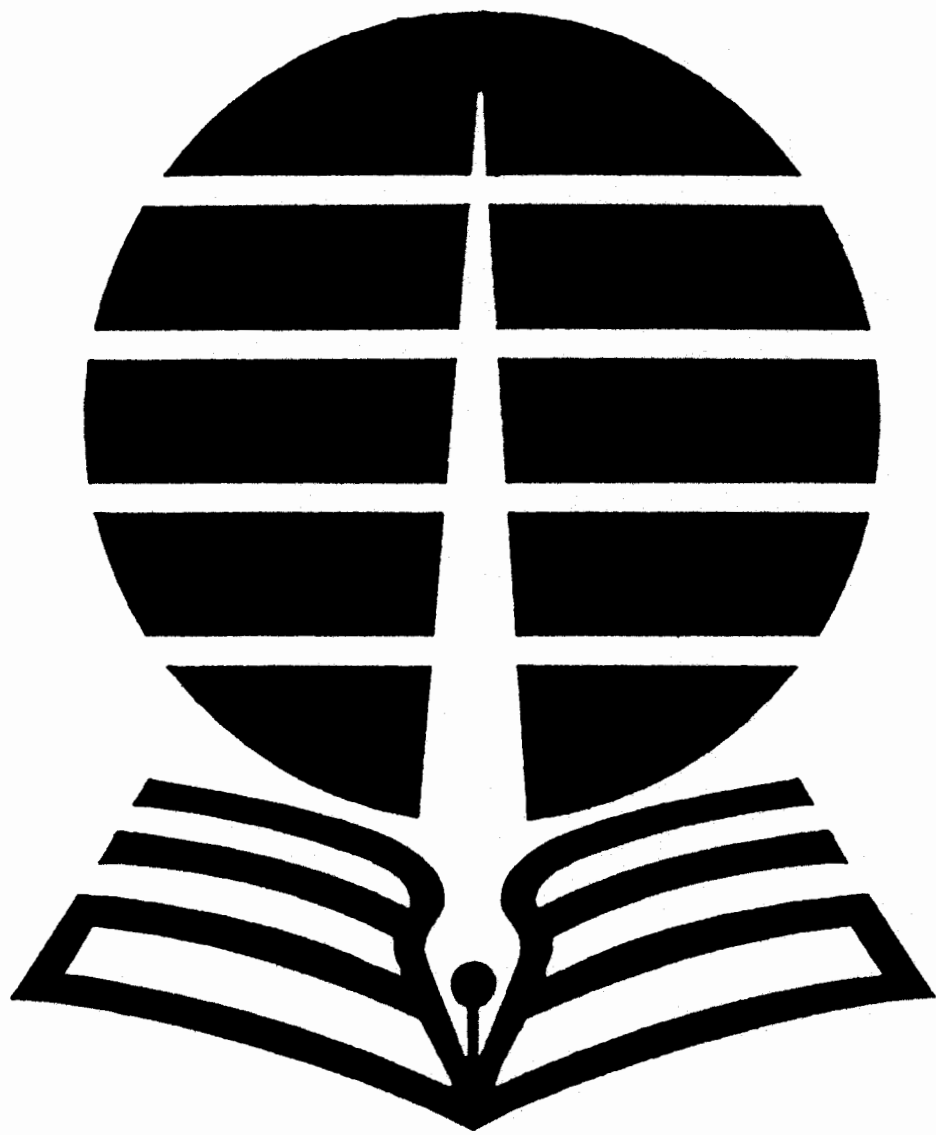
Data memperlihatkan bahwa hanya sebagian kecil (7,5%) mengetahui seluruh Informasi tentang otonomisasi dalam PK-BLU, (40%) baru diketahui sebagian oleh responden, sebesar 30%) mengetahui setelah

responden mengisi kuesioner penelitian ini, (7,5%) lainnya tidak tahu tentang pengelolaan keuangan dalam PK-BLU sedangkan 5% tidak merespon pernyataan ini. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar 4.15 berikut ini.



Gambar 4.15  
Informasi tentang PP 66 tahun 2010 pada BLU

Hal ini berarti otonomisasi PK-BLU belum tersosialisasi dengan baik, sehingga perlu sekali dilakukan sosialisasi dari berbagai aspek tentang PK-BLU sehingga semua staf diharapkan dapat mengetahui informasi tentang PK-BLU.



## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

Dari pembahasan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

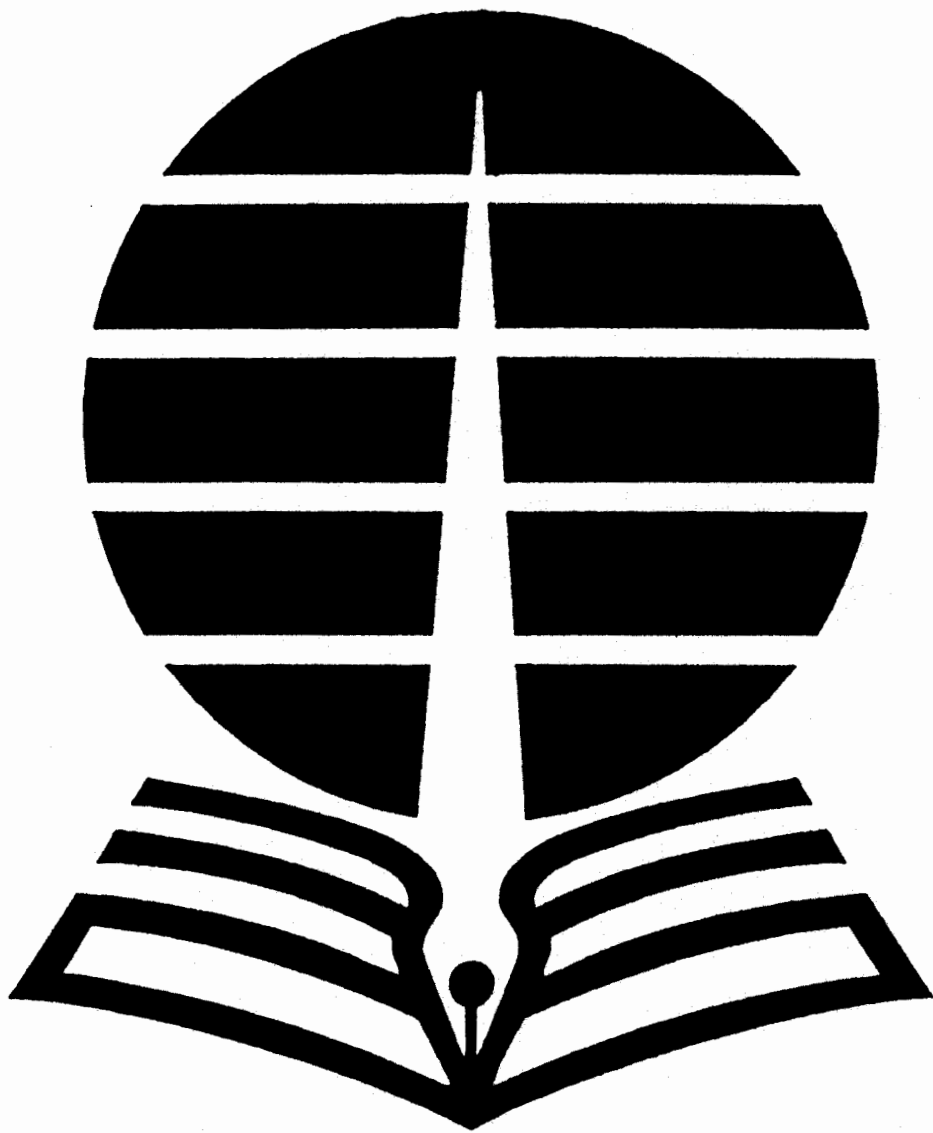
1. Mayoritas responden sudah mengetahui informasi tentang perubahan status perguruan tinggi UT dari usulan BHPP menjadi PK-BLU.
2. Mayoritas responden memperoleh informasi tentang PK-BLU pada saat mereka rapat tempat mereka bekerja yaitu di lingkungan kantor.
3. Mayoritas responden menyatakan UT akan dapat menerapkan prinsip-prinsip yang di anut PK-BLU,
4. Mayoritas responden mengetahui tentang perubahan status UT menuju PK-BLU, namun aturan-aturan PK-BLU terutama menyangkut tentang SDM, belum difahami secara mendalam oleh responden.

### **B. Saran**

Saran-saran yang diberikan untuk meningkatkan persepsi responden tentang PK-BLU adalah perlu dilakukan sosialisasi tentang PK-BLU yang dapat disampaikan melalui saluran-saluran yang formal seperti pada rapat-rapat juga di pertemuan seluruh staf FISIP-UT.

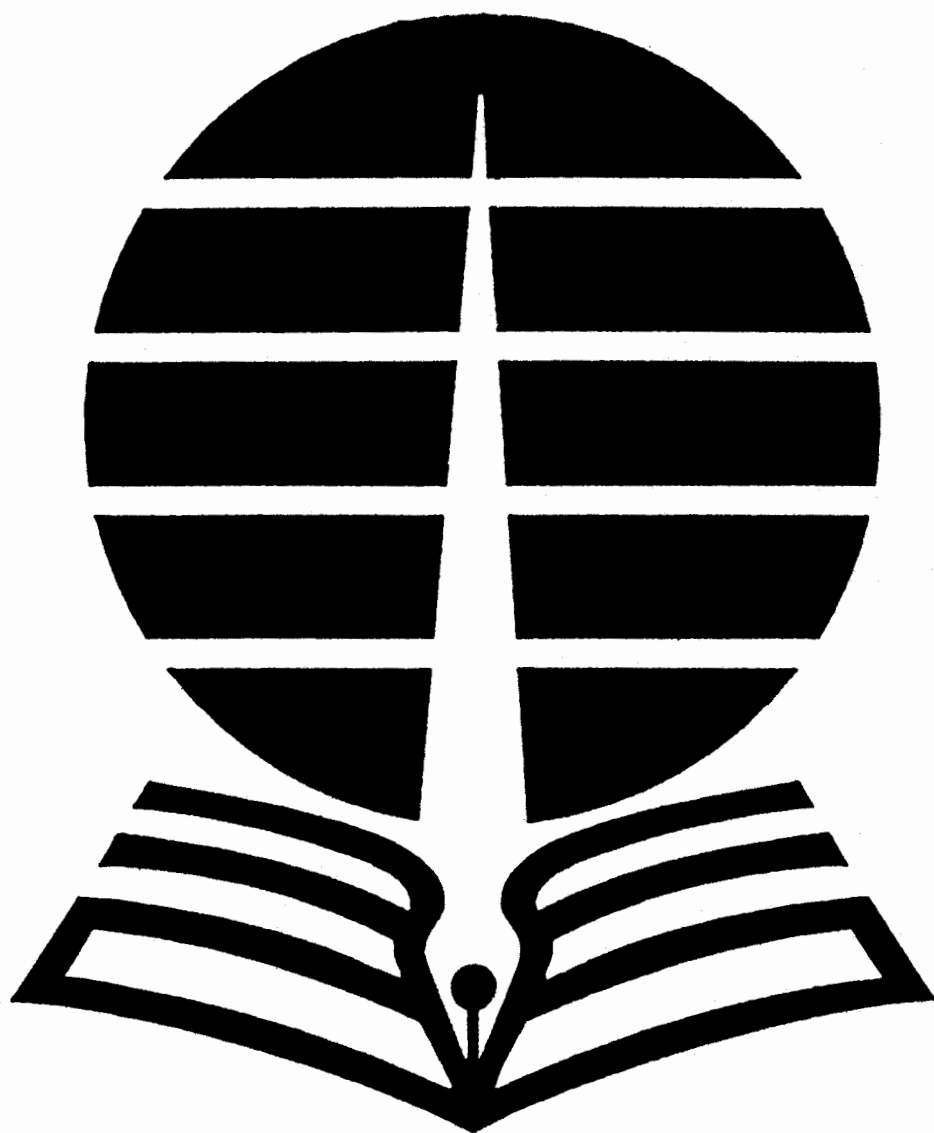
### **Rekomendasi untuk Revisi Bahan Ajar**

- Judul Penelitian** : Audit Komunikasi Mengenai Kepuasan Komunikasi Organisasi di Universitas Terbuka ( Studi Kasus Sosialisasi Persiapan universitas Terbuka menuju PK-BLU
- Peneliti** : Drs. Yanis Rusli. M. Si  
Dra, Arifah Bintarti, M,Si  
Dra. Ace Sriati Ranchman, M. Si
- Matakuliah** : Komunikasi Organisasi
- Judul Modul** Peranan Komunikasi dan Arus Informasi di Dalam Komunikasi Organisasi (modul 2)
- SKS** : 3 Sks
- Kode Matakuliah** : SKOM 4329
- Rekomendasi** : Rekomendasi untuk Dalam mata kuliah Komunikasi Organisasi terdapat kegiatan belajar Peran Organisasi dan Arus Informasi dalam Organisasi yang membahas tentang aliran pesan dalam suatu organisasi. Hasil penelitian ini dapat ditambahkan pada bagian penjelasan tentang contoh aliran informasi dalam suatu organisasi di pendidikan tinggi



## DAFTAR PUSTAKA

- Everett M Rogers, 1976, *Communication in Organization*, New York, Free Press
- Faisal, Sanapiah (1992). *Format-Format Penelitian Sosial : Dasar-Dasar dan Aplikasi*. Jakarta : Rajawali Press.
- Hardjana, Andre (2000) *Audit Komunikasi Teori dan Praktik*. Jakarta : PT Grasindo
- Robert Bonnington, (1992), *Modern Business of Sytem Approach*, Belverd E. Needles, Jr.
- R. Wayne Pace, dan Don F Faules, (2001). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- R Wayne dan Faules Don F.2006. *Komunikasi Organisasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Wiryanto , (2005) *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Grameia Wiiasarana Indonesia.
- Buku Panduan. *Pengelolaan Keuangan badan layanan Umum* : Departemen Keuangan RI Tahun 2005
- Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2005 tentang *Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum*: Departemen Keuangan Republik Indonesia
- PK-BLU yang dikutip dari situs <http://pkblu.perbendaharaan.go.id/persepsi1.php>  
<http://www.ut.ac.id/>





# LAMPIRAN

# **KUESIONER**



## **AUDIT KOMUNIKASI MENGENAI KEPUASAN KOMUNIKASI ORGANISASI DI UNIVERSITAS TERBUKA (Studi Kasus Sosialisasi Persiapan Universitas Terbuka Menuju PK-BLU)**

**Oleh:**

**Drs. Yanis Rusli, M. Si  
Dra. Ace Sriati Rahman, M. Si  
Dra. Arifah Bintarti, M. Si**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
UNIVERSITAS TERBUKA  
2010**

## KUESIONER

Assalamualikum Wr. Wb

Salam Sejahtera.

Kepada. Yth Bapak/Ibu Responden

Salam Perkenalan,

Kami adalah staf pengajar di FISIP-UT Universitas Terbuka. Saat ini kami sedang melakukan penelitian tentang "AUDIT KOMUNIKASI MENGENAI KEPUASAN KOMUNIKASI ORGANISASI DI UNIVERSITAS TERBUKA" Sejak dibatalkannya Undang-undang BHP (UU Nomor 9 tahun 2009) oleh Mahkamah Konstitusi Universitas Terbuka (UT) berusaha mencari alternatif lain agar pengelolaan UT menjadi lebih fleksibel, sehingga dengan cepat dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Satu-satunya alternatif yang tersedia saat ini adalah Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU). Dasar hukum keberadaan PK-BLU adalah undang-undang Nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara. Pasal 68 dan 69 undang-undang tersebut mengatur tentang pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Tujuan penelitian adalah untuk melakukan audit komunikasi terhadap Sosialisasi informasi tentang PK-BLU di UT dan pemahaman karyawan terhadap PK-BLU.

Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini, Tidak ada jawaban yang dinilai salah dalam pengisian kuesioner ini. Hasil kuesioner ini nantinya akan merupakan bahan informasi untuk pengayaan bahan ajar untuk mata kuliah Komunikasi Organisasi.

Atas kontribusi dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu/Sdr/I, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualikum Wr.Wb

Salam Sejahtera

Hormat Kami,

Drs. Yanis Rusli, M. Si

Dra. Arifah Bintarti, M. Si

Dra. Ace Sriati Rahman, M. Si

## Kuesioner

### I. Identitas Responden

1. Status di UT
  - A. PNS edukatif
  - B. PNS Non Edukatif
2. Pendidikan terakhir
  - A. SLTP
  - B. SLTA
  - C. S1
  - D. S2
  - E. S3
3. Lama bekerja di UT .....tahun
4. Unit kerja

.....

### Pertanyaan 1

Sebelum Anda menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam formulir ini, harap diperhatikan terlebih dahulu berita penting yang ada dibawah ini

*Universitas Terbuka adalah satu dari lima perguruan tinggi (PT) yang telah mengusulkan untuk menjadi Badan Hukum Pendidikan Pemerintah (BHPP). Dengan dibatalkannya Undang-undang BHP (UU Nomor 9 tahun 2009) oleh Mahkamah Konstitusi, maka UT berusaha mencari alternatif lain agar pengelolaan UT menjadi lebih fleksibel, sehingga dengan cepat dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Satu-satunya alternatif yang tersedia saat ini adalah Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU).*

Silahkan memilih salah satu ,

1. Ya, saya mengetahui seluruhnya.
2. Ya, saya mengetahui sebagian, yaitu :
  - a. Pengertian BLU
  - b. Pengertian PK-BLU
  - c. Dasar peraturan perundang-undangannya.
  - d. Isi disini bila ada jawaban lain .....
3. Tidak, saya tidak tahu menahu, alasannya .....

**Pertanyaan 2.**

Dari siapa pertama kali Anda menerima informasi tentang BLU di atas?

Tuliskan nama jabatan :

untuk tenaga edukatif adalah

1. Teman sejawat
2. Kasubbag TU
3. Koordinator Registrasi dan Ujian
4. Koordinator BLBA
5. Dekan (PD I, PD II, PD III)
6. Rektor (PR I, PR II, PR III, PR IV)
7. Tulis disini bila ada jawaban lain .....

**Pertanyaan 3**

Pada saat pertama kali Anda menerima informasi BLU, Anda sedang berada dimana?

1. Dimeja kerja
2. Diruang tempat saya bekerja
3. Diluar ruangan tempat saya bekerja
4. Diruang rapat tempat saya bekerja
5. Di ruang rapat diluar tempat saya bekerja
6. Lainnya tuliskan .....

**Pertanyaan 4**

Kapan Anda menerima informasi tentang BLU.

1. Hari ini
2. Kemarin
3. Seminggu yang lalu
4. Sebulan yang lalu
5. Beberapa bulan yang lalu.

**Pertanyaan 5**

Dalam bentuk apa informasi tentang PK-BLU Anda terima? Harap dipilih salah satu dengan cara member tanda kali (x) pada titik (.....)

Tertulis atau visual	Suara atau bicara
..... Surat dari atasan	..... pembicaraan tatap muka
..... Memo	..... pembicaraan telepon
.....Laporan tahunan	..... pembicaraan kelompok
.....ST/Komunika	..... Saat menghadiri pertemuan, rapat
.... Koran Majalah	..... mendengarkan pembicaraan orang lain
.... Dokumen perusahaan	.....Radio dan televisi
.....Internet web site UT	
.... Internet web luar UT	
Lain-lain tuliskan	
.....	
.....	
.....	

**Pertanyaan 6**

*Satuan Kerja (Satker) BLU (dapat berasal dari berbagai jenjang eselon atau non eselon) merupakan pengagenan (agentification) aktifitas (kegiatan) yang tidak harus dilakukan oleh lembaga birokrasi murni, tetapi diselenggarakan oleh instansi yang dikelola ala bisnis (bisnis like) sehingga pemberian layanan kepada masyarakat menjadi lebih efisien dan efektif.*

Tahukah Anda tentang satker.BLU ?

Silahkan memilih salah satu ,

1. Ya, saya mengetahui seluruhnya.
2. Ya, saya mengetahui sebagian
3. Ya, saya tahu setelah membaca pernyataan ini
4. Tidak, saya tidak tahu menahu, alasannya .....

### Pertanyaan 7

*BLU adalah Satker yang menerima fleksibilitas pengelolaan keuangan sebagai format baru dalam pengelolaan APBN/APBD.*

*BLU adalah wadah baru bagi pembaharuan manajemen keuangan sektor publik, demi meningkatkan pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Keberadaan BLU, harus diseleksi dengan tata kelola khusus, dimana menteri/pimpinan lembaga/satuan kerja dinas terkait membina aspek teknis BLU, sementara Menteri Keuangan/PPKD berfungsi sebagai pembina di bidang pengelolaan keuangan.*

Tahukah Anda wadah dan keberadaan BLU?

Silahkan memilih salah satu ,

1. Ya, saya mengetahui seluruhnya.
2. Ya, saya mengetahui sebagian
3. Ya, saya tahu setelah membaca pernyataan ini
4. Tidak, saya tidak tahu menahu, alasannya .....

### Pertanyaan 8

*Kedudukan BLU adalah tetap berada dibawah kementerian negara/ lembaganya/ SKPD, dan tidak terpisah dari instansi induknya.*

*Oleh karena itu seluruh pendapatan yang diperolehnya dari non APBN/APBD dilaporkan dan dikonsolidasikan dalam pertanggungjawaban APBN/APBD. Demikian pula dengan seluruh belanja BLUnya.*

Tahukah Anda informasi tentang kedudukan BLU?

Silahkan memilih salah satu ,

1. Ya, saya mengetahui seluruhnya.
2. Ya, saya mengetahui sebagian
3. Ya, saya tahu setelah membaca pernyataan ini
4. Tidak, saya tidak tahu menahu, tuliskan alasannya .....

### Pertanyaan 9

*BLU adalah Instansi di lingkungan Pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas. (Pasal 1 UU No. 1/2004 tentang Perbendaharaan Negara).*

Menurut Anda Apakah prinsip ini dapat diterapkan di UT?

Silahkan memilih salah satu ,

1. Ya, prinsip ini dapat diterapkan di UT.
2. Ya, tapi saya baru mengetahui prinsip ini mengetahui sebagian
3. Ya, tapi prinsip ini baru saya tahu setelah membaca pernyataan ini
4. Saya tidak tahu, alasannya .....
5. Belum, karena .....

#### **Pertanyaan 10**

*Tahukah Anda bahwa BLU mempunyai kriteria sebagai berikut :*

*Bukan kekayaan negara/daerah yang dipisahkan, sebagai satuan kerja instansi pemerintah; Dikelola secara otonom dengan prinsip efisiensi dan produktivitas ala korporasi; Berperan sebagai agen dari menteri/pimpinan lembaga induknya dimana a) kedua belah pihak menandatangani kontrak kinerja, b) menteri/pimpinan lembaga bertanggungjawab atas kebijakan layanan yang hendak dihasilkan, c) BLU bertanggungjawab untuk menyajikan layanan yang diminta.*

Tahukah Anda informasi tentang kriteria BLU?

Silahkan memilih salah satu ,

1. Ya, saya mengetahui seluruhnya.
2. Ya, saya mengetahui sebagian
3. Ya, saya tahu setelah membaca pernyataan ini
4. Tidak, saya tidak tahu menahu, alasannya .....

#### **Pertanyaan 11**

***Pengelolaan Keuangan BLU (PK BLU):***

*pengelolaan keuangan yang memberikan fleksibilitas berupa keleluasaan untuk menerapkan praktik-praktik bisnis yang sehat untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.*

Tahukah Anda informasi di atas?

Silahkan memilih salah satu ,

1. Ya, saya mengetahui seluruhnya.
2. Ya, saya mengetahui sebagian



3. Ya, saya tahu setelah membaca pernyataan ini
4. Tidak, saya tidak tahu menahu, alasannya .....

**Pertanyaan 12**

*Tahukah Anda bahwa PK-BLU tidak akan merubah status kepegawaian pada PT?*

Silahkan memilih salah satu ,

1. Ya, saya mengetahui seluruhnya.
2. Ya, saya mengetahui sebagian
3. Ya, saya tahu setelah membaca pernyataan ini
4. Tidak, saya tidak tahu menahu, alasannya .....

**Pertanyaan 13.**

*PK-BLU hanya otonom dalam pengelolaan keuangan sedangkan penyelenggaraan pendidikan menurut aturan yang berlaku PP 66 tahun 2010*

Silahkan memilih salah satu ,

1. Ya, saya mengetahui seluruhnya.
2. Ya, saya mengetahui sebagian
3. Ya, saya tahu setelah membaca pernyataan ini
4. Tidak, saya tidak tahu menahu, alasannya .....

**Pertanyaan 14**

*Bila UT menjadi PK-BLU maka kewajibannya adalah menghitung harga pokok dari layanannya dengan kualitas dan kuantitas yang distandarkan oleh menteri teknis Pembina melalui penetapan Standar Pelayanan Minimal (SPM).*

Menurut Anda Apakah UT sudah memiliki SPM bila PK-BLU akan dilaksanakan tahun 2011?

Silahkan memilih salah satu ,

1. Ya, saya mengetahui seluruhnya.
2. Ya, saya mengetahui sebagian
3. Ya, saya tahu setelah membaca pernyataan ini
4. Tidak, saya tidak tahu menahu, alasannya .....

**Terima kasih atas partisipasinya.**



### E. Seminar

<b>Seminar</b>	<b>Judul</b>	<b>Tahun</b>
Seminar intern Pada FISIP UT,	Beberapa Model Komunikasi yang Populer	2003
Seminar Intern pada FISIP UT	Peranan Media Massa dalam meningkatkan Partisipasi Politik di Masyarakat	2004
Seminar Intern pada FISIP UT	Peranan Media Surat Elektronik ( Email) pada Universitas Terbuka	2004
Seminar Internasional Pada Asian Association of Open University (AAOU) di Jakarta.	Asynchronous Communication in Virtual Learning: The Application of Diffusion Innovation in Distance Learning	2005
Seminar intern pada FISIP-UT	Interaksi Komunikasi Mahasiswa pada Pendidikan Tinggi Jarak Jauh	2005
Seminar Nasional pada Universitas Pasca Sahid, Jakarta	Analisis isi Forum Tanggapan pada Pelaksanaan Tutorial Elektronik, tahun 2004.2	2006

### F. Penelitian

<b>Penelitian</b>	<b>Judul</b>	<b>Tahun</b>
Hasil penelitian pada Pada Pusat Studi Indonesia, UT ( Ketua)	Peranan Anak dalam Menunjang Ekonomi Keluarga	1997
Hasil Penelitian pada Kelembagaan, UT(Ketua)	Skor Tes Mahasiswa Pengguna Modul dan Mahasiswa pengguna CAI	1998
Hasil Penelitian pada Lembaga Pengabdian Masyarakat, UT (Ketua)	Penyuluhan tentang Makanan yang Bergizi di desa Jabon Mekar	1999
Hasil Kajian Bahan Ajar Cetak (KBA) untuk MK Pengantar Komunikasi serta materi untuk Computer assisted Instruction (CAI) (Anggota)	Prinsip Dasar Komunikasi yang Efektif	1999
Hasil Penelitian pada BKKBN (Anggota)	Evaluasi Program studi D-3 Komunikasi Penyuluhan	2000
Hasil Penelitian pada Penelitian Kelembagaan UT (Ketua)	Profil Isi Surat via Pos Mahasiswa Program Studi D-3 Komunikasi Penyuluhan	2000
Hasil penelitian pada Penelithian Kelembagaan UT (Ketua)	Pola Perilaku Komunikasi dan Prestasi belajar Mahasiswa Universitas Terbuka di UPBJJ Jakarta	2004
Hasil Penelitian pada Penelitian Dosen Muda DIKTI (Ketua)	Komunikasi Dalam Proses Belajar di Dunia Maya: Penerapan Difusi Inovasi Pada Pendidikan Tinggi Jarak jauh	2006

## CURRICULUM VITAE

### A. Identitas Diri

Nama	Dra. Arifah Bintarti, M Si
Alamat	Perumahan UT, Blok G No 2, RT 04/1, Jabon Mekar, Parung, Bogor 16330
Tempat/Tanggal Lahir	Surakarta, 11 Oktober 1962
Jenis kelamin	Perempuan
Jabatan struktural terakhir	Lektor Kepala /Iva/Ketua program Studi D-2 Perpustakaan, Jurusan Ilmu Komunikasi
Pekerjaan	Tenaga Edukatif/ Dosen FISIP-UT

### B. Riwayat Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Tahun	Institusi
Sarjana Strata 2	2003	Institut Pertanian Bogor
Sarjana Strata 1	1988	Universitas Sebelas Maret

### C. Riwayat Pekerjaan

Jabatan	Tahun	Institusi
Staf Pengajar	1992 – sekarang	Universitas Terbuka
Sekretaris Jurusan Ilmu Komunikasi	1999- 2000	Universitas Terbuka
Sekretaris Jurusan Ilmu Komunikasi	2004- 2005	Universitas Terbuka
Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi	2005 – 2009	Universitas Terbuka
Ketua Program Studi D-2 Perpustakaan	2010 – sekarang	Universitas Terbuka

### D. Karya ilmiah

Bentuk	Judul	Tahun
Buku Materi Pokok (BMP) UT	MK Penelitian Komunikasi (Panduan Praktikum)	1994
Buku Materi Pokok (BMP) UT	MK Perencanaan Program Penyuluhan	1995
Buku Materi Pokok (BMP) UT	MK Komunikasi Penyuluhan (Panduan Praktikum)	1996
Buku Materi Pokok (BMP) UT	MK Komunikasi Inovasi (SKOM4316	2005
Buku Materi Pokok(BMP)UT	MK. Penelitian Komunikasi (SKOM4436)	2005

## CURRICULUM VITAE

Nama	Dra. Ace Sriati Rachman, M.Si.
Alamat	Jl. Parkit Blok A5/14 Bukit Pamulang Indah V, Ciputat Tangerang 15417
Tempat/Tanggal Lahir	Bandung, 3 Mei 1962
Jenis kelamin	Perempuan
Status Perkawinan	Kawin
Jabatan struktural terakhir	Sekretaris Jurusan Ilmu Komunikasi
Pekerjaan	Staf Akademik jurusan Ilmu Komunikasi FISIP UT
Masa kerja di UT	17 tahun

### Riwayat Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Tahun	Institusi
Sarjana Strata 2	2004	Universitas Indonesia
Sarjana Strata 1	1986	Universitas Padjadjaran

### Riwayat Pekerjaan

Jabatan	tahun	Institusi/Instansi
Pegawai Swasta	1986 – 1992	-
Staf Pengajar	1992 – sekarang	Universitas Terbuka

### Riwayat Jabatan

Jabatan	Tahun
Ketua Program Studi D3 Komunikasi Penyuluhan	1995 - 1999
Ketua Program Studi D3 Komunikasi Penyuluhan	1999 - 2000 (Tugas Belajar S2)
Sekretaris Jurusan Ilmu Komunikasi Universitas Terbuka	2005 - sekarang

### Karya ilmiah

Bentuk	Judul	Tahun
BukuMateri Pokok (BMP), Universitas Terbuka (Anggota Tim Penulis)	Menulis Naskah	1994
Panduan Praktikum , Universitas Terbuka (Anggota Tim Penulis)	Panduan Praktikum Menulis Naskah	1995
BukuMateri Pokok (BMP), Universitas Terbuka (Anggota Tim Penulis)	Perencanaan Program Penyuluhan	1995
Panduan Praktikum , Universitas Terbuka (Anggota Tim Penulis)	Panduan Praktikum Metode Penelitian Komunikasi	1995
Panduan Praktikum , Universitas Terbuka (Anggota Tim Penulis)	Panduan Praktikum Komunikasi Penyuluhan	1995
BukuMateri Pokok (BMP), Universitas Terbuka (Anggota Tim Penulis)	Komunikasi Antar Budaya	1995
Hasil Penelitian, Universitas Terbuka (Anggota Peneliti)	Pembagian Pekerjaan Rumah Tangga pada keluarga Ibu Bekerja dan Kuliah ; Kasus pada keluarga mahasiswi Universitas Terbuka	1998
Computer assisted Instruction ( CAI)	Prinsip dasar Komunikasi yang Efektif	1999
Hasil Penelitian Hibah Bersaing DIKTI, Depdiknas (Anggota Peneliti)	Model Pelatihan Pimpinan Desa dalam rangka Percepatan Pembangunan Pedesaan di Indonesia tahun ke I	1999-2000
Hasil Penelitian, Universitas Terbuka (Anggota Peneliti)	Hubungan Patron & Klien dalam jaringan sosial komunitas nelayan : Pemahaman terhadap kondisi sosial ekonomi nelayan Pangandaran	2000
Hasil Penelitian Hibah Bersaing DIKTI, Depdiknas (Anggota Peneliti)	Model Penelitian Pimpinan Desa dalam rangka Percepatan Pembangunan Pedesaan di Indonesia Tahun ke II	2000-2001
Hasil Penelitian, Universitas	Faktor-faktor yang menghambat proses	2001

Terbuka (Ketua Peneliti)	penyelesaian studi mahasiswa PS D3 Komunikasi Penyuluhan	
Hasil Penelitian, Universitas Terbuka (Ketua Peneliti)	Evaluasi Penyelenggaraan Uji Coba Tutorial Tertulis Di UPBJJ Jambi, Mataram dan Banjarmasin	2001
Makalah, diseminarkan dan diterbitkan dalam Bunga Rampai, FISIP UT	Faktor-faktor yang mempengaruhi isi media massa	2003
Makalah, disampaikan pada pelatihan Pra Jabatan Karyawan Golongan II, Universitas Terbuka	Fungsi Komunikasi Organisasi	2004
Makalah, diseminarkan pada Seminar Nasional Teknologi Pembelajaran, UT dan Pustekom Depdiknas dan diterbitkan pada buku monograf Teknologi Pembelajaran, UT & Pustekom (Anggota Tim Penulis)	<i>Media Equation</i> dalam proses pembelajaran	2004
Tesis untuk Penyelesaian Studi S2	Konstruksi Realitas Perempuan di Surat Kabar Nasional	2003-2004
Makalah, diseminarkan dan diterbitkan pada Bunga Rampai FISIP, UT	Media Massa dalam Pandangan Paradigma Konstruktivisme	2005
Hasil Penelitian, Universitas Terbuka (Anggota Tim Peneliti)	Pola Perilaku Komunikasi dan Prestasi Belajar Mahasiswa di UPBJJ Jakarta	2005
Panduan Tugas Mata Kuliah, FISIP UT	Tugas Mata Kuliah Metode Penelitian Komunikasi untuk Mahasiswa Jurusan S1 Ilmu Komunikasi, UT	2005
Buku Materi Pokok (BMP), Universitas Terbuka (Anggota Tim Penulis)	Metode Penelitian Komunikasi	2005
Buku Materi Pokok (BMP), Universitas Terbuka (Anggota Tim Penulis)	Komunikasi Antar Budaya	2005
Buku Materi Pokok (BMP), Universitas Terbuka (Anggota Tim Penulis)	Komunikasi Inovasi	2006
Buku Materi Pokok (BMP), Universitas Terbuka (Anggota Tim Penulis).	Manajemen Media Massa	2007
Hasil Penelitian, LPPM UT (Anggota peneliti)	Potret Pers pada masa sebelum dan sesudah reformasi	2007
Hasil penelitian Hibah Bersaing DIKTI, Ditjen Depdiknas (Anggota Peneliti)	Model Pemekaran Wilayah Yang Menyejahterakan Masyarakat tahun 2	2006-2007
Makalah, diseminarkan di FISIP UT. (Penyajji)	Gender Horrography	2008
Hasil penelitian Hibah Bersaing DIKTI, Ditjen Depdiknas (Anggota Peneliti)	Model Pemekaran Wilayah Yang Menyejahterakan Masyarakat tahun 2	2007-2008
Hasil Penelitian, LPPM UT (Ketua Peneliti)	Dominasi kekerasan pada Sinetron Indonesia Tahun 2006 (Analisis Isi pada Sinetron " Bungan di Tepi Jalan" ) Pemekaran Wilayah yang Mensejahterakan Masyarakat (Kajian Alasan, Proses, dan Dampak Pemekaran Provinsi Banten, Kota Depok dan Kabupaten Tangerang)	2008
Jurnal Ilmu Pemerintahan vol. XXXIV No. 1 tahun 2008		2008

Pelatihan / kursus yang pernah diikuti		
Jenis Pelatihan/kursus	Status	Tahun
Pelatihan Pembuatan Soal Essay & Objektif	Peserta	1995, 1997 dan 2000
Pelatihan CAI	Peserta	1997
Pelatihan PATUT	Peserta	1998
Pelatihan Penulisan Bahan Ajar	Peserta	1998
Pelatihan SPSS	Peserta	1998
Kursus Bahasa Inggris	Peserta	1999
Pelatihan Power Point	Peserta	2004
Suplement WEB Course	Peserta	2005
Pelatihan Kepemimpinan dan Pengembangan Kepribadian	Peserta	2008
Pelatihan Tutor	Peserta	2008
Workshop Pengembangan Proposal	Peserta	2008
Hibah Bersaing		
Pelatihan Pelayanan Prima	Peserta	2009

#### Pengampu matakuliah

Komunikasi Massa  
Perencanaan Pesan dan Media  
Pengantar Ilmu Perpustakaan  
Komunikasi Antarbudaya  
Bahan Rujukan

#### **PENGALAMAN LAIN :**

Anggota tim penelaah instruksional dan materi Buku Materi Pokok Perencanaan Program Penyuluhan  
 Anggota tim penelaah instruksional dan materi Buku Materi Pokok Komunikasi Penyuluhan  
 Anggota tim penelaah instruksional Buku Materi Pokok Penelitian Komunikasi  
 Penelaah instruksional dan materi pada Buku Materi Pokok Komunikasi Massa (SKOM4315)  
 Penelaah Instruksional dan materi pada Buku Materi Pokok Perencanaan Pesan dan Media (SKOM4314)  
 Anggota Tim Penelaah Instruksional Buku Materi Pokok Komunikasi Antar Budaya (SKOM4318)  
 Penelaah instruksional dan materi pada Buku Materi Pokok Manajemen Media Massa (SKOM 4324)  
 Tim penyuluh pada masyarakat di Kecamatan Cinangka Kabupaten Serang untuk kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (17 Januari 2009)  
 Tim Pemantau Independen (TPI) pada Ujian Nasional Tingkat SMA/MA, tahun pelajaran 2008/2009 di Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten pada tanggal 20-24 April 2009  
 Sekretaris II pada Tim Persiapan UT menjadi Badan Hukum Pendidikan (BHP) tahun 2007-2008  
 Anggota tim penulisan Buku Perkembangan Universitas Terbuka Tahun 1984 - 2008  
 Anggota sub tim bidang SDM pada Panitia Persiapan Universitas Terbuka menjadi Badan Hukum Pendidikan Pemerintah (BHPP) – tahun 2009  
 Anggota Tim SMART Program Utama Manajemen Internal UT bidang Pengembangan SDM tahun 2009  
 Anggota Panitia Seleksi Umum Pekerjaabn Pengadaan Jasa Konsultansi Pengembangan Sistem Sumber Daya Manusia UT – tahun 2009

Pembuat

(Dra.Ace Sriati R, M. Si)