

## Manajemen Organisasi dalam Proses Rekrutmen Anggota Baru Organisasi Mahasiswa pada Era *New Normal*

Alviana Nurul Hakim\*, Arba'iyah Satriani

Prodi Hubungan Masyarakat, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*alviananurul54@gmail.com, arbaiyhsatriani@unisba.ac.id

**Abstract.** Discussions about organizations always involve regeneration, cadre formation and recruitment which are related to students' interest in joining the organization. One of the student organizations at Bandung Islamic University, namely the Unisba Student Protocol Corps, requires a successor for each generation. However, concerns arose when there was a crisis in student interest in organizing on campus. In dealing with this phenomenon, an organizational management strategy is needed which is implemented by KPM. This research aims to understand organizational communication practices in KPM Unisba's organizational management strategy in dealing with the crisis of student interest in organizing and maintaining its existence as a student organization. This research uses a qualitative research method with a case study approach, in accordance with the constructivism paradigm. The theory underlying the research involves organizational communication strategy and organizational management strategy. This research is considered important as a reference for other organizations facing similar phenomena, with the hope of providing valuable guidance in maintaining organizational sustainability amidst challenges. The results of this research reveal that in facing the challenges and dynamics of change in the new normal era, KPM Unisba focuses on adaptive and effective organizational communication practices in carrying out new member recruitment systems, flexible but structured bureaucratic processes, strategies for maintaining the existence of the organization, and organizational management that adaptive, innovative and efficient.

**Keywords:** *Protocol, Recruitment, Organizational Communication Practices.*

**Abstrak.** Pembahasan tentang organisasi selalu melibatkan regenerasi, kaderisasi, dan rekrutmen yang terkait dengan minat mahasiswa untuk bergabung dengan organisasi tersebut. Salah satu organisasi mahasiswa di Universitas Islam Bandung, yaitu Korps Protokoler Mahasiswa Unisba, mengharuskan adanya penerus setiap generasinya. Namun, kekhawatiran muncul saat terjadi fenomena krisis minat mahasiswa berorganisasi di kampus. Dalam menghadapi fenomena ini, diperlukan suatu strategi manajemen organisasi yang diterapkan oleh KPM. Penelitian ini bertujuan untuk memahami praktik komunikasi organisasi pada strategi manajemen organisasi KPM Unisba dalam menghadapi krisis minat mahasiswa dalam berorganisasi dan menjaga eksistensi sebagai organisasi mahasiswa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, sesuai dengan paradigma konstruktivisme. Teori yang mendasari penelitian melibatkan strategi komunikasi organisasi dan strategi manajemen organisasi. Penelitian ini dianggap penting sebagai referensi bagi organisasi lain yang menghadapi fenomena serupa, dengan harapan dapat memberikan panduan yang berharga dalam menjaga keberlanjutan organisasi di tengah tantangan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa dalam menghadapi tantangan dan dinamika perubahan di era new normal, KPM Unisba berfokus pada praktik komunikasi organisasi yang adaptif dan efektif dalam menjalankan sistem rekrutmen anggota baru, proses birokrasi yang fleksibel namun terstruktur, strategi mempertahankan eksistensi organisasi, dan manajemen organisasi yang adaptif, inovatif, serta efisien.

**Kata Kunci:** *Protokol, Rekrutmen, Praktik Komunikasi Organisasi.*

## A. Pendahuluan

Korps Protokoler Mahasiswa Universitas Islam Bandung (KPM Unisba) adalah sebuah organisasi yang mengoordinasikan kegiatan keprotokoleran di lingkungan universitas. Didirikan pada tahun 1992, KPM Unisba telah menjadi korps protokoler mahasiswa tertua di Jawa Barat, dengan sejarah panjang selama 32 tahun[1]. KPM Unisba tidak hanya menyelenggarakan acara formal di dalam dan luar kampus, tetapi juga mengelola prosedur sesuai peraturan baku untuk memastikan kelancaran pelaksanaan pertemuan formal.

Pada tahun 2022, di era new normal pasca pandemi Covid-19, terjadi fenomena kemerosotan minat mahasiswa dalam berorganisasi, yang menjadi topik tren di media sosial, terutama di TikTok. Content creator seperti @syekharpi mengangkat isu ini, mengungkapkan bahwa minat yang rendah sering kali disebabkan oleh kurangnya nilai yang setara dengan usaha yang diberikan anggota organisasi[2]. Fenomena ini juga tercermin dalam survei yang dilakukan oleh Suara Mahasiswa Unisba, menunjukkan penurunan minat mahasiswa terhadap organisasi mahasiswa di kampus[3]. Namun, KPM Unisba menunjukkan daya tahan terhadap krisis ini, dengan jumlah pendaftar dan anggota yang bertahan relatif stabil dibandingkan dengan organisasi lainnya. Berdasarkan prariset yang dilakukan, meskipun terjadi penurunan minat mahasiswa secara umum, KPM Unisba mampu mempertahankan konsistensi pendaftar dan menjaga stabilitas anggota.

Protokoler pada tingkat universitas merupakan suatu sistem atau serangkaian aturan yang diterapkan dalam acara resmi atau kegiatan seremonial, seperti pelantikan, upacara pengukuhan, pemberian gelar kehormatan, penandatanganan perjanjian kerja sama, dan acara dies natalis. Protokol ini mengatur tindakan berdasarkan formalitas, urutan, dan etika diplomatik, serta memainkan peran penting dalam merepresentasikan standar pelayanan, kualitas, dan citra institusi[4]. Hal ini membuktikan bahwa peran Protokoler yang begitu luas dan tidak terbatas pada kebutuhan rektor berbagai pemimpin universitas maupun jajaran pimpinan universitas lainnya. Protokoler universitas juga bertanggung jawab atas persiapan acara, termasuk kelengkapan, kerapihan, dan koordinasi[4]. Serta, menurut Undang-undang No. 9 Tahun 2010 tentang Keprotokolan yang mengatur tata tempat, tata upacara, dan tata penghormatan. Secara umum, protokol adalah serangkaian pedoman yang mengatur jalannya kegiatan, terutama dalam bidang diplomasi[5].

**Tabel 1.** Survei Prariset: Analisis Dampak Krisis Minat Mahasiswa dalam Berorganisasi pada LKM Unisba

LKM	MEN- WA	SM	KSR	BOM- PAI	KOP- MA	KPM	STU- BA	MAPE- NTA
Pendaftar Organisasi Sebelum Fenomena Terjadi	±80	>50	60	-	70	>100	85	Puluhan
<b>2022</b>								
Pendaftar	±8	30-40	20	107	73	>80	50	60
Diterima	3	30	20	107	73	38	40	12
Bertahan	1	6	2	22	50	35	15	6
<b>2023</b>								
Pendaftar	4	-	20	53	<50	76	30	23

Diterima	-	-	20	53	-	36	22	-
Bertahan	-	-	20	-	-	35	13	-

Sumber : Prariset oleh Peneliti

Hal ini menarik untuk diteliti lebih lanjut terkait dinamika praktik komunikasi organisasi pada manajemen organisasi dan strategi rekrutmen anggota baru yang diterapkan oleh KPM Unisba dalam menghadapi fenomena krisis minat mahasiswa dalam berorganisasi di era new normal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi praktik komunikasi organisasi pada manajemen organisasi yang digunakan oleh KPM Unisba pada saat rekrutmen anggota baru. Dengan memahami pendekatan dan praktik yang efektif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi organisasi mahasiswa lainnya dalam menghadapi tantangan serupa di masa depan.

## B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus, dan menggunakan paradigma konstruktivisme. Subjek penelitian ini merupakan dua orang anggota Korps Protokoler Mahasiswa Unisba (laki-laki), satu orang Kepala Bagian Kemahasiswaan Unisba (laki-laki), dan Kasie Humas dan Protokoler Unisba (perempuan). Dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara (in-depth interview), observasi, dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Waktu yang diperlukan dalam melaksanakan penelitian ini yaitu selama beberapa bulan, dilaksanakan pada Desember 2023 hingga Juni 2024.

### Strategi Komunikasi Organisasi

Strategi komunikasi organisasi adalah metode atau langkah-langkah yang digunakan untuk mencapai proses komunikasi organisasi yang efektif dan optimal[6]. Dalam hal ini, komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam membentuk organisasi yang berkualitas dan mampu memberikan kesan positif kepada pihak luar. Dengan demikian, setiap organisasi perlu memiliki strategi komunikasi yang sesuai dengan budaya dan nilai-nilai etika di dalamnya yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertukaran informasi yang efektif, sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai secara optimal. Strategi komunikasi organisasi ini meliputi empat elemen, yaitu pembentukan gaya kepemimpinan yang ideal, memaksimalkan fungsi manajerial dan organisasi, memaksimalkan hubungan antar karyawan, dan reward and punishment. [6]

### Strategi Manajemen Organisasi

Setiap instansi dan organisasi memiliki strategi dalam pengelolaannya guna mencapai tujuan bersama. Strategi tersebut meliputi empat elemen dasar yang saling berhubungan dalam strategi manajemen organisasi, yaitu: pemindaian lingkungan (environmental scanning), perumusan strategi (strategy formulation), implementasi strategi (strategy implementation), serta evaluasi dan kontrol (evaluation and control)[7].

### Citra

Citra adalah gambaran yang dibentuk dan diproyeksikan oleh individu atau kelompok melalui persepsi dan komunikasi organisasi tentang diri mereka sendiri. Citra ini terbentuk dari pengalaman dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu objek atau subjek tertentu, yang juga dipengaruhi oleh pesan dan komunikasi yang disampaikan oleh organisasi terkait mengenai objek atau subjek tersebut[8].

Dalam konteks sebuah lembaga, citra dapat disamakan dengan pemahaman atau persepsi yang dimiliki oleh konsumen tentang identitas atau karakteristik lembaga tersebut[4]. Cara pandang konsumen terhadap sebuah lembaga menjadi landasan penting untuk memahami bagaimana lembaga tersebut diharapkan oleh masyarakat. Oleh karena itu, citra atau image

dapat didefinisikan sebagai pandangan individu terhadap suatu peristiwa atau entitas seperti merek, lembaga, atau organisasi tertentu. Citra sebuah organisasi dapat dipahami sebagai penilaian yang diberikan oleh individu terhadap reputasi atau kesan positif yang dimiliki oleh lembaga tersebut, yang dapat diukur melalui faktor-faktor seperti: Keandalan lembaga, kualitas produk atau layanan yang ditawarkan oleh lembaga, tingkat kesadaran merek atau popularitas lembaga, kompetensi dalam melaksanakan tugas, dan kemampuan lembaga untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen[9].

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **Praktik Komunikasi Organisasi pada Sistem Rekrutmen Anggota Baru Korps Protokoler Mahasiswa Unisba pada Era *New Normal***

Kegiatan open recruitment KPM Unisba adalah program tahunan yang bertujuan menjaring anggota dan pengurus baru berkualitas. Namun, tantangan muncul pada era new normal pasca COVID-19, dengan penurunan minat mahasiswa berorganisasi karena peralihan sistem perkuliahan dari offline ke online dan kembali lagi ke offline. Fenomena ini mengakibatkan krisis minat mahasiswa di berbagai universitas di Indonesia, termasuk Unisba, dan berdampak negatif pada proses kaderisasi.

Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan manajemen organisasi yang efektif dalam sistem rekrutmen khususnya pada praktik komunikasi organisasi yang diterapkan. Proses ini melibatkan, pertama, identifikasi lingkungan internal dan eksternal untuk merumuskan strategi rekrutmen yang adaptif. KPM Unisba menunjukkan kekuatan internal dalam mempertahankan jumlah pendaftar melalui adaptasi dan inovasi, seperti penggunaan media digital. Di sisi eksternal, perubahan sistem perkuliahan dan kebijakan pemerintah menjadi tantangan utama yang dihadapi. Kedua, formulasi strategi rekrutmen melibatkan beberapa langkah: penetapan tujuan dan standar keberhasilan, memproyeksikan dan memanfaatkan potensi organisasi, mempertimbangkan faktor-faktor penting, kolaborasi misi organisasi dengan strategi rekrutmen, penetapan kebijakan, apresiasi dan sanksi, serta meminimalisir faktor yang menunjang ketidakberhasilan. Ketiga, pelaksanaan strategi ini mencakup, pengelolaan timeline yang detail, publikasi melalui media sosial, open stand, serta berbagai kegiatan interaktif. Dengan tahapan seleksi meliputi first meet, medical check-up, wawancara, dan Focus Group Discussion (FGD). Terakhir, penilaian dan pengawasan dilakukan melalui media sosial, laporan digital, dan rapat koordinasi untuk memantau dan meningkatkan proses rekrutmen secara berkelanjutan. Dengan pendekatan ini, KPM Unisba mampu menciptakan sistem rekrutmen yang transparan, efisien, dan adaptif, memastikan keberhasilan proses rekrutmen dan mendukung keberlanjutan organisasi.

#### **Perubahan Pola Komunikasi pada Manajemen Organisasi Korps Protokoler Mahasiswa Unisba dalam Proses Rekrutmen Anggota Baru pada Era *New Normal***

Era new normal telah membawa berbagai tantangan dan perubahan signifikan bagi KPM Unisba. Dalam hal ini secara keseluruhan manajemen organisasi KPM Unisba khususnya pada pola komunikasi telah melakukan perubahan sebagai bentuk adaptasi dengan situasi. Perubahan-perubahan tersebut meliputi, adaptasi strategis, risiko dan mitigasi dalam proses rekrutmen anggota baru, serta dampaknya bagi efektivitas dan efisiensi kelangsungan organisasi.

Berkaitan dengan hal tersebut, pertama, adaptasi strategis yang dilakukan KPM Unisba meliputi, penerapan teknologi digital, inovasi dalam proses rekrutmen, dan penguatan sistem manajemen. Kedua, risiko dan mitigasi yang terjadi mencakup, kesulitan memastikan kualitas kandidat secara virtual yang diatasi dengan program pelatihan intensif bagi tim rekrutmen, tantangan dalam membangun hubungan interpersonal yang diatasi dengan komunikasi interaktif melalui media sosial dan grup diskusi daring, dan potensi kesalahan teknis yang diatasi dengan fleksibilitas kebijakan, seperti memperpanjang periode pendaftaran dan menyediakan opsi untuk tes dan wawancara tambahan. Ketiga, dampaknya terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi meliputi, dari sisi efektivitas, sistem rekrutmen yang telah dimodifikasi membuat jangkauan audiens yang lebih luas dan mengurangi biaya operasional. Sedangkan sisi efisiensinya meliputi penggunaan platform digital yang berdampak pada komunikasi yang lebih

cepat dan terstruktur, serta membantu dalam pengawasan dan evaluasi dalam setiap proses yang berjalan.

### **Praktik Komunikasi Organisasi pada Sistem Rekrutmen Anggota Baru Korps Protokoler Mahasiswa Unisba pada Era New Normal**

Penelitian ini mengkaji proses kaderisasi dalam organisasi mahasiswa KPM Unisba melalui program kerja open recruitment yang dilakukan setiap tahun. Program ini bertujuan untuk menyeleksi dan menjangkau anggota baru serta pengurus organisasi yang berkualitas. Proses kaderisasi serta praktik komunikasi organisasi pada rekrutmen anggota baru KPM Unisba dimulai dengan sosialisasi, baik secara langsung maupun melalui media sosial, untuk meregenerasi dan mencari sumber daya manusia baru sebagai pengganti sumber daya manusia yang lama. Dalam organisasi mahasiswa seperti KPM Unisba, kaderisasi menjadi fondasi penting untuk mencapai sukses jangka panjang, memastikan adaptasi dengan perubahan, dan keberlanjutan organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya mengenai pentingnya kaderisasi kepemimpinan yang menekankan bahwa kaderisasi tidak hanya untuk menggantikan anggota yang akan pensiun tetapi juga untuk memastikan keberlanjutan organisasi[10].

Bekaitan dengan hal tersebut, peneliti menemukan bahwa KPM Unisba memiliki beberapa tujuan utama dalam melaksanakan open recruitment: meningkatkan inklusivitas, memberikan kesempatan kepada calon anggota untuk mengaktualisasikan diri dan mengembangkan potensi mereka, serta mewujudkan visi dan misi organisasi dengan memaksimalkan kualitas dan kuantitas anggota baru yang terpilih. Ini sejalan dengan definisi proses kaderisasi, yang menyatakan bahwa kaderisasi merupakan kelanjutan perjuangan organisasi dengan menyiapkan kader-kader berkualitas guna melanjutkan estafet kepemimpinan secara optimal[10]. Kaderisasi berfungsi sebagai sarana pengembangan dan pelatihan anggota, dengan tujuan menciptakan regenerasi kepemimpinan yang dapat meneruskan visi dan misi organisasi[10].

Namun, tantangan muncul dalam era new normal pasca Covid-19. Peralihan sistem perkuliahan dari offline ke online dan kembali ke offline berdampak signifikan pada minat mahasiswa untuk berorganisasi, menyebabkan penurunan jumlah pendaftar dalam rekrutmen anggota baru KPM Unisba. Temuan ini sebanding dengan hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh Covid-19 dan minat kuliah terhadap penerimaan mahasiswa baru di Akademi Pariwisata Medan Hotel School, yang menunjukkan bahwa PHK akibat Covid-19 berdampak signifikan terhadap penurunan jumlah mahasiswa baru, sementara minat kuliah tidak berpengaruh signifikan. Secara keseluruhan, kedua faktor tersebut secara simultan berpengaruh terhadap penurunan jumlah mahasiswa baru di Akpar Medan Hotel School[11].

Penelitian ini juga menemukan langkah-langkah strategis mengenai praktik komunikasi organisasi pada manajemen organisasi KPM Unisba untuk menarik minat mahasiswa bergabung dalam organisasi mahasiswa di bidang keprotokoleran. Langkah-langkah tersebut meliputi:

1. Identifikasi lingkungan internal dan eksternal organisasi: Mengidentifikasi tantangan dan peluang, serta integrasi antara faktor internal dan eksternal yang menjadi kunci strategis dalam menjaga stabilitas dan kesinambungan KPM Unisba, serta adaptasi cerdas dan responsif terhadap perubahan lingkungan.
2. Formulasi strategi: Penetapan tujuan dan standar keberhasilan, memproyeksikan dan memanfaatkan potensi dan peluang organisasi, kolaborasi antara misi organisasi dengan strategi rekrutmen, penetapan kebijakan, apresiasi, dan sanksi, serta meminimalisasi potensi ketidakberhasilan.
3. Pelaksanaan strategi: Fokus pada tujuan dan standar keberhasilan yang telah ditetapkan, strategi open recruitment yang terarah dan adaptif, manajemen organisasi yang detail dan terorganisasi, pelaksanaan strategi open recruitment, tahapan seleksi dan pengumuman, serta disiplin dan komitmen dalam pelaksanaan.
4. Penilaian dan pengawasan: Penggunaan media sosial, laporan digital, rapat koordinasi, serta kuesioner dan evaluasi terprogram.

Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa manajemen organisasi pada sistem rekrutmen anggota baru KPM Unisba terdiri dari empat tahap: (1) identifikasi lingkungan internal dan eksternal, (2) formulasi strategi, (3) pelaksanaan strategi rekrutmen anggota baru, dan (4) penilaian serta pengawasan terhadap program kerja. Hal ini sejalan dengan teori empat tahap dasar dalam strategi manajemen organisasi: pemindaian lingkungan (environmental scanning), perumusan strategi (strategy formulation), implementasi strategi (strategy implementation), dan evaluasi serta kontrol (evaluation and control)[7].

### **Perubahan Pola Komunikasi pada Manajemen Organisasi Korps Protokoler Mahasiswa Unisba dalam Proses Rekrutmen Anggota Baru pada Era New Normal**

Era new normal telah membawa berbagai perubahan dan tantangan signifikan bagi organisasi di berbagai kampus, termasuk Korps Protokoler Mahasiswa (KPM) Unisba. Kondisi ini menuntut KPM Unisba untuk melakukan adaptasi strategis dalam manajemen organisasi khususnya pada pola komunikasi yang diterapkan dan pada saat proses rekrutmen anggota baru. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana KPM Unisba beradaptasi dengan memanfaatkan teknologi digital, mengembangkan strategi rekrutmen yang inovatif, dan memperkuat sistem manajemen untuk menghadapi risiko yang muncul.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya mengenai fleksibilitas organisasi dan transformasi digital dalam menghadapi perubahan, yang menyoroti bahwa teknologi digital merupakan katalisator utama untuk meningkatkan efisiensi operasional dan memperluas jangkauan pasar[12]. Hal ini juga didukung oleh salah satu penelitian yang menunjukkan bahwa pandemi COVID-19 berdampak signifikan pada sektor pendidikan di Indonesia, terutama perguruan tinggi swasta, dampak tersebut meliputi proses penerimaan mahasiswa baru terganggu, yang memaksa perguruan tinggi beradaptasi dengan sistem online untuk seleksi calon mahasiswa baru, memungkinkan akses bagi mereka yang berada jauh dan terkendala perjalanan. Perguruan tinggi swasta juga harus cepat mengimplementasikan sistem sesuai anjuran pemerintah untuk menjaga kelangsungan dan peluang positif di masa depan, termasuk memanfaatkan teknologi informasi dan sistem informasi[13].

Proses adaptasi ini relevan dengan Al-Qur'an dalam surah Yusuf ayat 67 yang mengajarkan pentingnya pendekatan yang bervariasi dan tidak terpaku pada satu metode dalam menghadapi tantangan. Ayat ini mengilustrasikan diversifikasi dan fleksibilitas dalam strategi. Sejalan dengan itu, KPM Unisba menerapkan adaptasi strategis dalam rekrutmen anggota baru melalui pemanfaatan teknologi digital, penggunaan platform daring untuk rekrutmen, orientasi, dan pembinaan, serta mitigasi risiko seperti memastikan kualitas kandidat secara virtual dan membangun hubungan interpersonal yang kuat melalui program pelatihan intensif dan komunikasi interaktif.

Penelitian ini menemukan bahwa adaptasi strategis di KPM Unisba mencakup:

1. Pemanfaatan teknologi digital dan pengembangan strategi rekrutmen yang inovatif, termasuk penggunaan platform daring.
2. Risiko dan mitigasi, seperti memastikan kualitas kandidat dan membangun hubungan interpersonal secara virtual.
3. Efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan, memastikan sumber daya digunakan secara optimal.

Berkaitan dengan hal tersebut, penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa strategi manajemen organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia mencakup adaptasi strategi, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, dan integrasi teknologi yang diperlukan untuk memberikan wawasan lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia selama pandemi COVID-19[14].

### **D. Kesimpulan**

Strategi adaptif dalam praktik komunikasi organisasi pada manajemen organisasi di KPM Unisba di era new normal, menyoroti inovasi yang diterapkan untuk mengatasi tantangan pasca COVID-19. Open recruitment KPM Unisba, yang merupakan program tahunan untuk menjaring

anggota dan pengurus baru berkualitas, menghadapi tantangan berupa penurunan minat mahasiswa berorganisasi akibat peralihan sistem perkuliahan. Untuk mengatasi hal ini, KPM Unisba menerapkan manajemen organisasi yang efektif dengan proses rekrutmen adaptif yang memanfaatkan media digital, menetapkan tujuan, dan mengelola timeline serta publikasi. Proses seleksi meliputi first meet, medical check-up, wawancara, dan FGD, dengan evaluasi dan pengawasan melalui media sosial dan laporan digital untuk memastikan efisiensi. Adaptasi praktik komunikasi organisasi pada manajemen organisasi juga mencakup penerapan teknologi digital, inovasi dalam proses rekrutmen, dan penguatan sistem manajemen, di mana tantangan memastikan kualitas kandidat secara virtual diatasi dengan pelatihan intensif untuk tim rekrutmen, hubungan interpersonal melalui media sosial, dan kebijakan fleksibel. Adaptasi ini meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, memperluas jangkauan audiens, dan mengurangi biaya operasional.

### Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada para narasumber yang telah membantu pelaksanaan penelitian ini dengan memberikan informasi yang berharga.

### Daftar Pustaka

- [1] Nur, F. E. & Yulianti, N., 2023. Pemanfaatan Media Sosial Instagram dalam Konstruksi Kesan Positif tentang Protokoler Unisba. *Jurnal Riset Public Relations (JRPR)*, pp. 95-100.
- [2] Syekharpi, 2022. *Organisasi Mahasiswa Sepi Peminat. WHY?*. [Online] Available at: <https://vt.tiktok.com/ZSNPk1gyj/> [Diakses 2 November 2023].
- [3] Khoirunnisa, S. & Latamaniskha, S., 2022. *varian.suaramahasiswa.info*. [Online] Available at: <https://varian.suaramahasiswa.info/blog/2022/06/14/mengungkap-redupnya-iklim-organisasi-mahasiswa-unisba/> [Diakses 24 Oktober 2023].
- [4] Dewi, S. I. R., Dewi, D. K. & M., 2020. Komunikasi Keprotokolan dalam Pelaksanaan Upacara Wisuda di Universitas Padjadjaran. *JCommsci (Journal Of Media and Communication Science)*, pp. 26-38.
- [5] Setiyono, E., Prabaningrum, D., Nugraha, L. H. & Madyaningtyas, R., 2022. Peran Protokol UNNES Dalam Kegiatan di Universitas Negeri Semarang. *Komunikologi : Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, pp. 15-16.
- [6] O'Hair, D., Friedrich, G. W. & Dixon, L., 2009. *Strategic Communication in Business and the Professions : Edisi Keenam*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- [7] Wheelen, T. L. & Hunger, J. D., 1996. *Strategic Management*. Boston: Addison-Wesley.
- [8] Nalurita, W. & Mulyanto, D., 2021. Kualitas Pelayanan dan Citra Perguruan Tinggi serta Dampaknya pada Kepuasan dan Loyalitas Mahasiswa. *Smooting*, 19(4).
- [9] Sunardiyah, F., Pawito, P. & Naini, A. M. I., 2022. Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kampanye Sosial Media dan Citra Organisasi terhadap Kepuasan Konsumen di Bea Cukai Surakarta. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 20(2).
- [10] Gunawan, I. G. D. et al., 2021. Pentingnya Kaderisasi Kepemimpinan Untuk Mewujudkan Pemimpin Muda Hindu Yang Inovatif. *Prosiding Iahntp*, pp. 212-220.
- [11] Afni, R., 2022. Pengaruh Covid - 19 dan Minat Kuliah Terhadap Penerimaan Mahasiswa Baru ( Studi Kasus Akpar Medan Hotel School ). *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)*, pp. 40-47.
- [12] Rahmasari, S., 2023. Strategi Adaptasi Bisnis di Era Digital: Menavigasi Perubahan dan Meningkatkan Keberhasilan Organisasi. *Karimah Tauhid*, 2(3).
- [13] Syahputra, D., 2021. Tantangan Dan Peluang Penerimaan Mahasiswa Baru Pada Perguruan Tinggi Swasta di Masa Pandemi Covid-19. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* , Issue ISBN: 978-623-93614-6-4, p. 322 – 325.

- [14] Rahmawati & Tukiran, M., 2024. Strategi Adaptasi Organisasi dalam Menghadapi Tantangan Pandemi Covid-19 terhadap Praktik Sumber Daya Manusia: Analisis dari Konteks Global. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS)*, 05(03), pp. 1-8.
- [15] N. Z. Darajat and N. Yulianti, “Pengelolaan Media Sosial Instagram dalam Gerakan Aksi Kemanusiaan dan Pendidikan,” *Jurnal Riset Public Relations*, vol. 4, no. 1, pp. 65–70, 2024, doi: 10.29313/jrpr.v4i1.3898.
- [16] Haifa Khoirunnisa Mutiara Ardia and Nova Yuliaty, “Pengelolaan Kesan Petugas Protokoler Berkarakter Islami,” *Jurnal Riset Public Relations*, pp. 41–46, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrpr.v3i1.1962.
- [17] Muhammad Givansyah and M. A. O. Palapah, “Tinjauan Kognisi Sosial Mahasiswa Fikom Unisba,” *Jurnal Riset Public Relations*, pp. 125–132, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrpr.v3i2.3126.