

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini, peneliti akan menguraikan mengenai latar belakang obyek penelitian terlebih dahulu dengan maksud untuk menggambarkan obyek penelitian secara global. peneliti terlebih akan menguraikan gambaran umum Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Kendari sebagai berikut:

Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Kendari merupakan unit pelaksana akademik pada IAIN Kendari yang terletak di jalan Sultan Qaimuddin No. 17 Kelurahan Watubangga, Kecamatan Baruga, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara, yang melaksanakan pendidikan profesional dalam bagian atau cabang ilmu pengetahuan agama Islam secara terpadu.¹

Jurusan/program studi Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah IAIN Kendari merupakan unsur pelaksana yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan/atau profesional dalam sebagian atau cabang ilmu pengetahuan dan seni yang bernafaskan Islam. Program studi mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada program pendidikan akademik dan/atau profesional dalam suatu bagian atau lebih. Program studi dari rumpun ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni yang bernafaskan Islam. Program studi yang ada di Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah saat ini:

¹Buletin Inovasi, Edisi VIII 2014

1. Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI)
2. Program studi Bimbingan dan Penyuluhan Islam (BPI)
3. Program Studi Ilmu Quran Dan Tafsir (IQT)
4. Program Studi Manajemen Dakwah (MD)

Sumber data : Rencana Induk Pengembangan Jurusan Dakwah Tahun 2008-2018.

Visi Dan Misi Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah:

Visi:

Menjadi pusat pengembangan kajian Islam transdisipliner dalam bidang Ushuluddin Adab dan Dakwah.

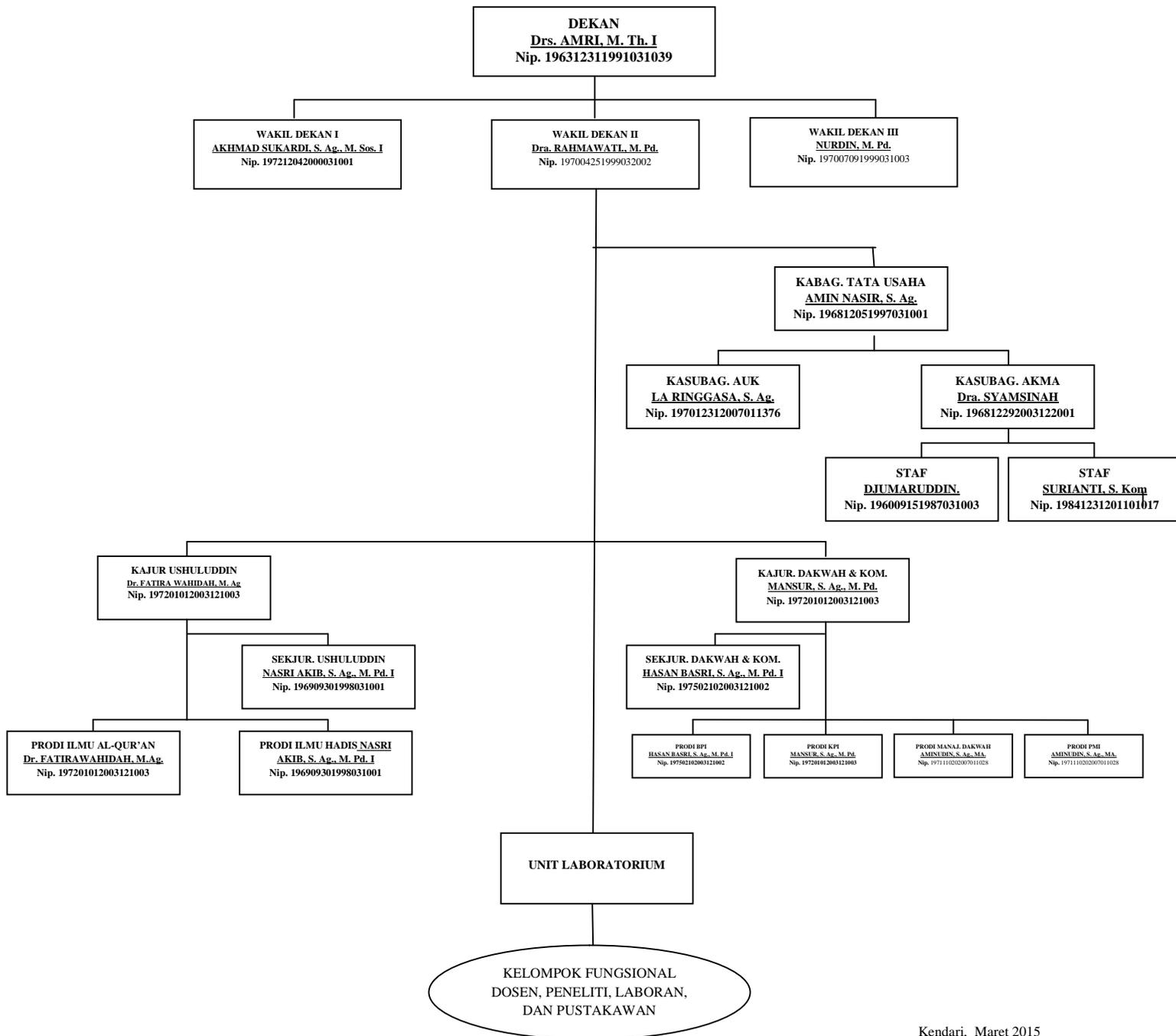
Misi:

- I. Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat yang berbasis islam transdisipliner dalam bidang Ushuluddin Adab dan Dakwah.
- II. Meningkatkan pengetahuan mahasiswa dalam bidang akidah, ahlak dan bahasa sebagai dasar pengembangan kajian Islam
- III. Meningkatkan keterampilan mahasiswa dalam bidang dakwah dan jurnalis
- IV. Melakukan kerja sama dengan berbagai pihak untuk membuka akses kepada mahasiswa dan alumni agar dapat berkiprah di masyarakat.

Struktur Organisasi Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah:

1. Dekan : Drs. Amri, M. Th. I
2. Wadek I : Akhmad Sukardi, S. Ag., M. Sos. I
3. Wadek II : Dra. Rahmawati., M. Pd.
4. Wadek III : Nurdin, M. Pd.
5. Kabag. Tata Usaha : Amin Nasir, S. Ag.
6. Kasubag, AUK : La Ringgasa, S.Ag.
7. Kasubag AKMA : Dra. Syamsinah
8. Kajur Ushuluddin : Dr. Fathira Wahidah, M.Ag.
9. Kajur Dakwah dan Kom. : Mansur, S.Ag., M.Pd.
10. Sekjur Ushuluddin : Nasri Akib, S.Ag.,M.Pd.I
11. Sekjur Dakwah dan Kom. : Hasan Basri, S.Ag.,M.Pd.I
12. Prodi KPI : Mansur, S.Ag., M.Pd.
13. Prodi BPI : Hasan Basri, S.Ag.,M.Pd.I
14. Prodi Ilmu Alquran : Dr. Fathira Wahidah, M.Ag.
15. Prodi Ilmu Hadits : Nasri Akib, S.Ag.,M.Pd.I
16. Prodi Manajemen Dakwah : Aminuddin, S.Ag.,MA.
17. Prodi PMI : Aminuddin, S.Ag.,MA.
18. Staf : Surianti, S. Kom.
19. Staf : Djumarddin
20. Staf : Ayyub, S. Sos.i., M. Sos. i.
21. Staf : Syarif Rizalia, M. Pd.

1. Bagan Struktur Organisasi Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah



Kendari, Maret 2015
KABAG TATA USAHA

AMIN NASIR, S>Ag.

Nip:19682051997031001

A. Komunikasi Organisasi di Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah

Peran komunikasi bisa dicontohkan seperti seseorang yang melaksanakan hak dan kewajibanya, biasa juga disandingkan dengan fungsi. Peran komunikasi menentukan apa yang diperbuat seseorang bagi organisasi, Peranan komunikasi juga menentukan kesempatan-kesempatan yang diberikan kepada organisasi, sebagai contoh tanpa berkomunikasi seseorang atau staf tidak akan melakukan pekerjaanya secara baik, terlebih lagi jika tugas yang diberikan sangat banyak maka pekerjaan tersebut tidak akan maksimal seperti apa yang diharapkan.

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diangkat, pada bab ini peneliti akan menjelaskan secara terperinci Sehubungan dengan peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan semangat kerja staf di Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah.

Sehubungan dengan hal tersebut seorang informan menjelaskan:

“Kalau komunikasi disini lumayan baik, hanya memang kalau bicara pekerjaan kita banyak sekali seperti urusan surat-surat dan administrasi lain, urusan mahasiswa seperti menawar, registrasi, yang semuanya itu kita tangani, konsentrasi kita terlalu banyak, jadi kerja kita pada ahirnya juga tidak maksimal.”²

Berdasarkan data hasil wawancara dapat diketahui, peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan semangat kerja staf Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah adalah sebagai berikut:

²Si, Staf administrasi dan kemahasiswaan, wawancara, 16 Oktober 2015

1. Komunikasi Vertikal

Pada kajian teori telah dijelaskan bahwa, komunikasi vertikal adalah proses penyampaian pesan oleh pimpinan kepada anggota atau staf, guna memberikan pengertian mengenai apa yang harus dikerjakan, dan juga sebaliknya untuk menyampaikan keterangan, ide, pendapat, dan pernyataan lain kepada pimpinan dengan maksud mempengaruhi tingkah laku dan perbuatan pimpinan. Sehubungan dengan hal tersebut seorang informan menjelaskan:

Berkaitan dengan komunikasi organisasi seorang informan menjelaskan:

*“Komunikasi organisasi disini sudah ada jalur-jalurnya seperti dekan, wakil dekan, sampai kebawah. Kalau komunikasi organisasi di jalur saya, ya saya rasa cukup baik tapi nda tau kalau yang lainnya.”*³

Berdasarkan hasil wawancara di atas, memberikan gambaran bahwa komunikasi di Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Kendari, berkaitan dengan jalur-jalur dalam komunikasi yang diatur secara sistematis. Akan tetapi dalam komunikasi organisasi tidak ada komunikasi yang terpisah, semuanya bersinergi untuk mencapai suatu tujuan. Dalam hal ini komunikasi vertikal ke atas maupun ke bawah yang digunakan dalam organisasi untuk mencapai visi seperti yang diharapkan.

Sehubungan dengan komunikasi vertikal juga seorang informan menjelaskan:

“Secara umum komunikasi dalam organisasi di Fakultas Ushluddin Adab Dan Dakwah masih kurang komunikatif. Salah satunya seperti koordinasi dari pihak

³Ri, Wadek II Wawancara 3November 2016.

rektor yang di sampaikan kepada Dekan, seharusnya dilangsungkan kepada jajarannya. Supaya program-program kita tidak terkesan tiba masa tiba akal.”⁴

Dari kutipan wawancara diatas, dapat dilihat sehubungan dengan komunikasi organisasi di Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Kendari, yakni menyangkut komunikasi vertikal, dimana komunikasi antara atasan kepada anggota organisasi yang belum berjalan sebagaimana mestinya. Sebagaimana dijelaskan pada kajian pustaka, bahwa peranan seorang pemimpin yang dimaksud pada komunikasi vertikal dari atas ke bawah adalah sebagai stimulator bagi anggota-anggota dalam organisasi.

Berkaitan dengan hal tersebut seorang informan menjelaskan:

“Komunikasi kita disini relatif kurang antara bawahan dengan atasan, dalam artian kita jarang sekali bicara tatap muka, mungkin karena kesibukan yang lain atau mengajar. Biasanya pertemuan paling itu karena ada rapat.”⁵

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa atasan dalam organisasi berfungsi sebagai pusat informasi dan juga penghubung bagi unsur-unsur lainnya dalam organisasi. Atasan memandang lingkungan sebagai lingkungan informasi, bertanggung jawab untuk memutuskan pekerjaan dan mampu melihat anggota atau staf yang berkompeten mengenai apa yang harus dilakukan, siapa yang melaksanakan dan bagaimana pekerjaan dilangsungkan, yang semua itu terlaksana atas jalur koordinasi antara pimpinan dan bawahan atau staf itu sendiri.

⁴An, Prodi Manajemen Dakwah merangkap Prodi PMI, wawancara 2 November 2016.

⁵Ab Staf merangkap Dosen, Wawancara 2 November 2016.

Sehubungan dengan hal tersebut, berkaitan dengan suatu kejadian di fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Kendari yang berkaitan dengan komunikasi vertikal, seorang informan menjelaskan tentang staf yang mempunyai keluhan suatu hari dengan suatu alasan:

“Saya datang ke kantor pagi-pagi, ketemu sama (S) dia curhatkan keluhannya masalah penempatan kerjanya yang tidak sesuai, kemudian tiba-tiba disuruh pindah ruangan.”

Sehubungan dengan hal tersebut juga di jelaskan oleh informan yang sama sebagai berikut:

“Sebenarnya (S) terangkat PNS bukan disini (Administrasi kemahasiswaan), tapi di bagian Administrasi Fakultas yang berhubungan dengan admistrasi Dosen dengan Keuangan, dan kita lihat sekarang (S) masih juga urus urusan mahasiswa.⁶”

Melalui hasil wawancara tersebut dapat diketahui, bahwa komunikasi vertikal dari atas ke bawah ataupun sebaliknya tidak, terealisasi sebagaimana mestinya di fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Kendari.

2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang dilakukan antar staf-staf atau anggota organisasi yang mempunyai kedudukan sederajat. Komunikasi horizontal digunakan sebagai wahana untuk menyampaikan berbagai hal seperti informasi, nasehat dan saran. sehingga berbagai satuan kerja dalam organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat, mempunyai persepsi yang sama tentang arah yang akan

⁶Sf Staf Administrasi Dan Kemahasiswaan Merangkap Dosen Tarbiyah wawancara, 18 Oktober 2015.

ditempuh serta langkah yang seirama dalam menghadapi berbagai masalah yang rumit.

Sehubungan dengan hal tersebut seorang informan menjelaskan:

“Komunikasi sesama sesama kita disini cukup baik, seperti saling menyapa satu sama lain, kalau ada pekerjaan yang kita belum mengerti, kita tidak malu untuk bertanya, sekalipun biasanya kita masih berbeda pendapat, akan tetapi sejauh ini cukup baik.”⁷

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, hemat peneliti komunikasi horizontal di Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Kendari terlaksana seperti apa yang diharapkan, karena komunikasi horizontal digunakan menjadi sarana untuk menyampaikan berbagai hal dengan tujuan untuk melahirkan presepsi yang searah.

Sehubungan dengan komunikasi horizontal tersebut juga dijelaskan oleh seorang informan:

“hubungan sesama anggota ataupun staf dalam hal pelaksanaan tugas, berkomunikasi dan mengatasi persoalan saya rasa sangat terbangun disini, sangat harmonis layaknya kekeluargaan, saling membantu dan menutupi kekurangan apabila ada hal yang tidak dimengerti.”⁸

Berdasarkan hasil wawancara, dapat diketahui bahwa komunikasi horizontal di Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Kendari, sesuai dengan apa di

⁷Ab Staf merangkap Dosen, Wawancara 2 November 2016.

⁸An, Prodi Manajemen Dakwah merangkap Prodi PMI, wawancara 2 November 2016.

harapkan, hal tersebut dapat diketahui melalui hubungan harmonis antara staf, saling membantu bila ada sesuatu yang tidak dipahami dalam menghadapi persoalan-persoalan pekerjaan.

B. Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan sikap yang terlahir dari diri individu atau kelompok dalam berupaya menghasilkan sesuatu yang positif tanpa adanya paksaan dalam organisasi, yang semuanya itu dilakukan dengan rasa senang dan puas terhadap pekerjaan mereka.

Sehubungan dengan hal tersebut seorang informan menjelaskan:

“Menurut saya semangat kerja staf disini pasti semangat, sebagai alasan karena sekarang sudah ada remonerasi atau tunjangan, jadi tidak mungkin staf di Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah IAIN Kendari tidak semangat, ya pasti semangat.”⁹

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat diketahui, semangat kerja staf di Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Kendari berkaitan dengan tunjangan. Tunjangan bukan hal yang mendasar untuk dijadikan suatu ukuran semangat kerja staf, karena seperti yang dijelaskan pada bab-bab sebelumnya semangat kerja juga diukur melalui seperti perhatian mendalam, ketekunan, kepatuhan dan juga semangat dalam mencapai tujuan dan cita-cita, sikap jiwa yang tidak mau menyerah dalam

⁹Ad, Wade I Wawancara 3 November 2016.

menghadapi persoalan dan tetap berniat untuk mengatasinya yang semuanya itu tidak dilakukan tidak atas dasar remonerasi.

Sehubungan dengan hal tersebut juga seorang informan menjelaskan:

“Harapan kami semangat kerja staf kita disini 100% baik, karena misalnya ada yang malas-malas kami akan melakukan pendekatan-pendekatan persuasif. akan tetapi semua itu kembali kepada bagaimana individunya.”¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui, pihak Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Kendari, dalam hal ini membangun paradigma individu dalam organisasi untuk selalu bersemangat dalam bekerja.

Loyalita adalah salah satu variabel untuk mengukur semangat kerja staf, pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa loyalitas adalah penasaran yang berwujud kesetiaan terhadap organisasi dan pekerjaannya sehingga ia merasa memiliki, menjaga nama baik organisasi dan bilamana perlu membela organisasinya, Sehubungan dengan hal tersebut seorang informan menjelaskan:

“Pekerjaan-pekerjaan kita ya seperti biasa, urusan mahasiswa, penawaran dan lain-lain, Sebenarnya biasa juga urusan-urusan dosen juga kita bantu seperti mereka hanya titipkan kertas-kertas yang harus di ketik.”¹¹

dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa minimnya sikap kesetiaan ataupun kepatuhan terhadap organisasi. Pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh dosen justru di kerjakan oleh staf, yang secara langsung akan menghambat pekerjaan

¹⁰Ri, Wadek II, wawancara 2 November 2016

¹¹Si, Staf administrasi dan kemahasiswaan, wawancara, 16 Oktober 2015

staf dan pada akhirnya akan merugikan organisasi karena beberapa pekerjaan yang seharusnya di selesaikan justru tertunda.

Sehubungan dengan hal tersebut seorang informan juga menjelaskan:

“Masi ada beberapa dalam bagan struktur organisasi kami yang belum terisi, salah satunya seperti, kami belum memiliki sekertaris jurusan bahkan masih ada anggota organisasi yang pekerjaannya merangkap. tentu ini akan berpengaruh pada kinerja anggota.”¹²”

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui minimnya sikap semangat kerja staf karena masih banyak dalam bagan struktur organisasi yang kosong dan pekerjaan anggota yang merangkap pekerjaannya.

Sehubungan dengan hal tersebut juga seorang informan menjelaskan:

“Struktur organisasi kita disini sudah terisi lengkap, akan tetapi dalam struktur itu masih banyak yang merangkap karena kita kekurangan personil. Itu disebabkan karena masa transisi STAIN menjadi IAIN kemarin. Akhirnya banyak konsentrasi-konsentrasi yang harus di kerjakan oleh anggota dan akan berpengaruh juga pada staf.”¹³

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, konsentrasi pekerjaan staf menjadi terbengkalai karena deskripsi tugas mereka yang terbagi-bagi dan berpengaruh pada konsentrasi pekerjaan mereka yang pada akhirnya berdampak pada minimnya semangat kerja staf itu sendiri.

¹²Ri, Waddek II, wawancara 2 November 2016

¹³Ab, Staf merangkap Dosen, Wawancara 2 November 2016

Sehubungan dengan hal tersebut, seorang informan juga menjelaskan:

“jabatan saya di Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah IAIN Kendari yakni, Kajur Dakwah Dan Komunikasi, Sekjur Dakwah Dan Komunikasi, Ketua Prodi Komunikasi Penyiaran, dan Ketua Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam.”¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat diketahui bahwa pihak Fakultas Ushuluddin Adan Dan Dakwah IAIN Kendari, tentu memiliki deskripsi tugas yang jelas, dengan tujuan agar tugas-tugas tersebut terbagi dengan rapi.

Sehubungan dengan hal tersebut juga seorang informan menjelaskan:

“Dengan adanya anggota yang merangkap jabatan, kami tidak menambah anggota dalam organisasi. Pejabat struktural seperti kami mendapatkan gaji dari Negara, sementara yang lainnya mendapatkan gaji dari PNBP, atau dana yang didapatkan dari pembayaran SPP mahasiswa, dan mahasiswa kita sedikit, jadi jika kita menambah anggota dalam organisasi, maka mahasiswa harus banyak, sehingga alternatifnya seperti ini.”¹⁵

Berdasarkan hasil wawancara diatas, Fakultas Ushuluddin Adan Dan Dakwah IAIN Kendari belum menambah personel, karena jumlah mahasiswa yang sedikit. Apabila personel ditambah, maka Fakultas Ushuluddin Adan Dan Dakwah IAIN Kendari tidak mampu membayar gaji anggota, karena gaji mereka didapatkan melalui uang pembayaran mahasiswa. Melalui hal tersebut, organisasi besar membutuhkan sumber daya banyak, dari sumber daya yang banyak melahirkan ide yang banyak, dan

¹⁴Mr, Kajur Dakwah Dan Komunikasi, Sekjur Dakwah Dan Komunikasi, Prodi Komunikasi penyiaran Islam, Ketua Prodi Bimbingan Penyuluhan Islam, *Wawancara 8 November 2016*

¹⁵Ai, Dekan FUAD, *Wawancara 8 November 2016*

tentu harus memiliki semangat kerja yang lebih besar. Apabila yang terjadi sebaliknya organisasi yang besar yang sumberdayanya sedikit, dan diberikan deskripsi tugas yang banyak pada setiap individunya, tentu visi organisasi tidak akan optimal.

Sejalan dengan hal tersebut seorang informan menjelaskan:

“Saya rasa tidak perlu ada penambahan anggota organisasi di Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah, karena sudah cukup. Sebagai alasan kita belum membutuhkan anggota.”¹⁶

Berdasarkan hasil wawancara, Fakultas Ushuluddin Adan Dan Dakwah IAIN Kendari sampai saat ini belum membutuhkan penambahan anggota organisasi karena belum mampu membayar gaji, sehubungan dengan hal ini informan yang sama juga menjelaskan:

“Di Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah IAIN Kendari kita keterbatasan anggota, tapi ini meminimalisir gaji, karena yang tugasnya merangkap tetap menerima gaji dengan hitungan satu pekerjaan.”¹⁷

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui semangat kerja yang diukur melalui loyalitas ataupun kepatuhan pada staf Fakultas Ushuluddin Adan Dan Dakwah IAIN Kendari tidak akan terealisasi seperti apa yang diharapkan, hal itu disebabkan karena deskripsi tugas yang terlalu banyak.

¹⁶Ar, Kabag Tata Usaha, Wawancara 8 November 2016

¹⁷Ar, Kabag Tata Usaha, Wawancara 8 November 2016