KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM SISTEM REKRUTMEN DOSEN, KARYAWAN DAN MAHASISWA
(Studi pada STKIP Dr.Nugroho Magetan)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

GUNA Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos.)

Dalam Bidang Ilmu Komunikasi

KEMENTERIAN AGAMA PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA

Oleh :

Adian Saktiana

NIM B06207056

PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA
No. KLAS: X D.2011 054 Kom
No. REG : D.2011/Kom/54
ASAL BUKU :
TANGGAL :

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

FAKULTAS DAKWAH

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI

JULI 2010

GADJAHBELANG
8439407-5953789

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA
PENULISAN SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Adian Saktiana

Nim : B06207056

Prodi : Komunikasi

Alamat : Bumi Candi Asri blok C2 no:38

Menyatakan dengan sesungguhynya bahwa:

1. Skripsi ini tidak pernah dikumpulkan kepada lembaga pendidikan tinggi dimana pun untuk mendapatkan gelar akademik apapun.
2. Skripsi ini adalah benar-benar hasil karya saya secara mandiri dan bukan merupakan hasil plagiasi atas karya orang lain.
3. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan sripsi ini sebagai hasil plagiasi, saya akan bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang terjadi.

Surabaya, 12 Juli 2011

Yang menyatakan,

Adian Saktiana

NIM.B06207056

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama	: Adian Saktiana
NIM	: B06207056
Program Studi	: Komunikasi
Judul	: Komunikasi Organisasi dalam Sistem Rekrutmen Dosen, Karyawan dan Mahasiswa (Studi pada STKIP Dr.Nugroho Magetan)

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 12 Juli 2011
Dosen Pembimbing,

Nikmah Hadiati Salisah, S.Ip.,M.Si.
Nip.197301141999032004

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh Adian Saktiana ini telah dipertahankan di depan
Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 12 Juli 2011

Mengesahkan
Institusi Agama Islam Negeri Sunan Ampel
Fakultas Dakwah

Dekan,

Dr.H.Aswadi, M.Ag.
NIP. 196004121994031001

Ketua,

Nikmah Hadiati Salisah, S.IP.,M.Si.
NIP. 197301141999032004

Sekretaris,

Advan Navis Zubaidi, S.ST.,M.Si.
NIP. 198311182009011006

Penguji I,

Drs. H.M. Hamdun Sulhan., M.Si.
NIP. 195403121982031002

Penguji II,

Lilik Hamidah, S.Ag., M.Si
NIP. 197312171998032002

ABSTRAK

Adian Saktiana, B06207056, 2011. Komunikasi Organisasi dalam Sistem Rekturmen Dosen, Karyawan dan Mahasiswa (Studi pada STKIP Dr.Nugroho Magetan). Sripsi Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Sistem rekrutmen, Dosen, Karyawan dan Mahasiswa

Ada satu persoalan yang hendak dikaji dalam skripsi ini, yaitu: (1) Bagaimana proses dan model komunikasi organisasi Ketua dengan Tim, Dosen, Karyawan dan Mahasiswa dalam sistem rekrutmen di STKIP Doktor Nugroho Magetan, sehingga dengan sebuah proses yang dikaji secara mendalam akan mendapatakan beberapa temuan baru yang ada di STKIP Dr.Nugroho Magetan.

Untuk mengungkap persoalan tersebut secara menyeluruh dan mendalam, dalam penelitian ini digunakanlah penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi yang bertujuan untuk mengetahui secara mendalam bagaimana proses dan model komunikasi organisasi dalam rekrutmennya serta bagaimana gaya kepemimpinan yang ada. Sedangkan untuk pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam, pengamatan berperan, dokumentasi serta dengan terlibat langsung dalam proses rekrutmen dosen, karyawan dan mahasiswa. Untuk memperkaya analisis dan iterpretasi data, penelitian ini didukung dengan kajian-kajian tentang komunikasi dalam dunia pendidikan, organisasi pendidikan, dan beberapa teori pendukung yaitu teori birokrasi organisasi dan teori jaringan.

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa (1) Komunikasi organisasi yang diterapkan sepenuhnya di STKIP Dr.Nugroho Magetan adalah "Komunikasi keluarga" karena hampir 80% jumlah dosen, karyawan dan mahasiswa S2 angkatan pertama adalah bagian dari keluarga besar Ketua STKIP Dr.Nugroho yaitu Dr.Marsini,M.Pd.,S.Pd, (2) Proses rekrutmen dosen dan karyawan menekankan pada aspek loyalitas (3) Proses rekrutmen dosen dan karyawan menggunakan cara pembekalan (4) Sistem rekrutmen mahaiswa melalui Kepala Dinas, Dewan dan cabang-cabang UPTD Magetan dengan cara *face to face* (5) Gaya kepemimpinan otoriter yang mengikat, dimana kepemimpinan otoriter merupakan sebuah karakter STKIP Dr.Nugroho Magetan karena mempunyai hak kebijakan tunggal yaitu Dr.Marsini, S.Pd, M.Pd namun tetap menggunakan strategi dan proses komunikasi yang baik.

Beberapa saran yang diperkirakan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peningkatan proses rekrutmen dosen, karyawan dan mahasiswa di STKIP Dr.Nugroho Magetan adalah dengan adanya metode yang diterapkan sebagai Perguruan tinggi baru harus mempertimbangkan dampak sehingga tidak hanya menekankan pada prosesnya saja namun pada hasilnya juga perlu dipertimbangkan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

JUDUL PENELITIAN i
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA i
PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv
KATA PENGANTAR v
ABSTRAK vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xi

BAB I : PENDAHULUAN
A. Konteks Penelitian 1
B. Fokus Penelitian 5
C. Tujuan Penelitian 6
D. Manfaat Penelitian 6
E. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu 7
F. Definisi Konsep 8
G. Kerangka Pikir Penelitian 10
H. Metode Penelitian 11
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian 11
2. Subyek, Objek dan Lokasi Penelitian 13
3. Jenis dan Sumber Data 14
4. Tahap-tahap Penelitian 16
5. Teknik Pengumpulan Data 18
6. Teknik Analisis Data 20
7. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data 21
8. Focus Groub Discussion 22
I. Sistematika Pembahasan 23

BAB II : KAJIAN TEORITIS
A. Kajian Pustaka 25
1. Struktur, Bentuk dan Fungsi Organisasi 25
2. Budaya, Perilaku, Iklim dan Linkungan Organisasi Pendidikan 26
3. Fungsi Komunikasi dalam Organisasi 30
4. Jenis-jenis Komunikasi Organisasi 33
5. Kewenangan (*Authority*) dalam Organisasi 34
6. Gaya Komunikasi (*Communication style*) 35
7. Komunikasi Antarpribadi dalam Organisasi 39
8. Komunikasi Kelompok dalam Organisasi 42

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

9. Proses Prekrutan Dosen dan Karyawan yang Baik 43
10. Model Komunikasi 44
B. Kajian Teori 45
1. Teori Komunikasi 45
2. Teori Birokrasi Organisasi 47
3. Teori Jaringan 50

BAB III : PENYAJIAN DATA
A. Deskripsi Subjek dan Lokasi Penelitian 53
1. Sejarah Berdirinya STKIP Dr. Nugroho Magetan 53
2. Visi, Misi dan Tujuan 55
3. Lokasi STKIP Dr. Nugroho Magetan 58
4. Sistem Kelembagaan dan Job Deskripsions 58
B. Deskripsi Data Penelitian 63
1. Proses Komunikasi Organisasi Kekeluargaan 63
2. Proses Rekrutmen Dosen dan Karyawan 65
3. Model Rekrutmen Dosen dan Karyawan 71
4. Loyalitas Dosen dan Karyawan 72
5. Proses Rekrutmen Mahasiswa 75
6. Gaya Kepemimpinan 77

BAB IV : ANALISIS DATA
A. Temuan Penelitian 81
1. Komunikasi Organisasi Kekeluargaan 81
2. Loyalitas Terhadap Lembaga 84
3. Pembekalan Sebagai Model dan Proses rekrutmen Dosen Karyawan 85
4. Sistem Rekrutmen Mahasiswa 88
5. Gaya Kepemimpinan Otoriter yang Mengikat 88
B. Konfirmasi Temuan dengan Teori 91
1. Komunikasi Organisasi Kekeluargaan 92
2. Loyalitas Terhadap Lembaga 95
3. Pembekalan Sebagai Model dan Proses rekrutmen Dosen Karyawan 96
4. Sistem Rekrutmen Mahasiswa 100
5. Gaya Kepemimpinan Otoriter yang Mengikat 101

BAB V : PENUTUP
A. Simpulan 105
B. Rekomendasi 105

Lampiran-Lampiran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

TABEL

3.1 Informan.....14

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar :

2.1 Model Komunikasi Antar Manusia.....44
3.1 Sistem Kelembagaan.....58

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. KONTEKS PENELITIAN

Kajian tentang organisasi telah berkembang dengan pesat, sehingga para pengembang organisasi (*organizational developer*) dan para organisator berdiri diantara pilihan-pilihan dalam menggembangkan organisasinya. Pilihan-pilihan itu terkait dengan pendekatan, bentuk, dan model dan struktur organisasi yang harus ditetapkan untuk digunakan dalam organisasi yang dikelola dan dipimpinnya.[1] Pola pendekatan pengelolaan dan kepemimpinan yang digunakana harus relevan dengan model organisasi yang telah ditetapkan untuk digunakan dalam organisasi yang dipimpinnya.

Komunikasi adalah inti semua hubungan sosial, apabila orang telah mengadakan hubungan tetap, maka sistem komunikasi yang mereka lakukanakan menentukan apakah sistem tersebut dapat mempererat atau mempersatukan mereka, mengurangi ketegangan atau melenyapkan persengketaan apabila muncul. Sejak awal hidup setiap manusia tidaklah sendiri. [2]Manusia sebagai mahluk individu maupun makhluk sosial, memiliki dorongan ingin tahu, ingin maju dan berkembang, maka salah satu sarannya adalah komunikasi. Karenanya komunikasi merupakan kebutuhan yang mutlak bagi kehidupan manusia.

Komunikasi adalah sebuah tindakan untuk berbagi informasi, gagasan ataupun pendapat dari setiap partisipan komunikasi yang terlibat di dalamnya guna mencapai kesamaan makna. Tindak komunkasi tersebut dapat dilakukan

---

[1] Hendayat Soetopo, *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 25.
[2] Alo Liliweri, *Komunikasi Antar pribadi* (Bandung: PT.Citra Aditnya Bakti, 1997), hlm 45.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam beragam konteks, kita dapat berkomunikasi dengan orang lain dalam konteks antarpribadi (*interpesonal commnunication*), kita bisa pula berbagi pesan dalam konteks kelompok (*group communication*), dapat juga dalam lingkup organisasi (*organizational communication*), serta tindak komunikasi kita dengan memnafaatkan pesan dari media massa (*mass communication*).[3]

Komunikasi memegang peranan penting dalam organisasi. Tanpa komunikasi, organisasi akan berhenti karena tidak ada dinamika yang berjalan dalam organisasi itu. Organiasi yang ada didalamnya terdapat orang-orang dan bagian – bagian serta fungsi-fungsi tidak dapat melaksanakan fungsinya dengan baik tanpa adanya komunikasi satu sama lain. Komunikasi bertujuan untuk memberi dan menerima informasi, untuk bertujuan mempengaruhi orang lain, membantu orang lain, menyelesaikan masalah, membuat keputusan, dan mengevaluasi perilaku secara efektif.[4]

Eduart Depari, Ph. D. memberikan pengertian komunikasi; komunikasi dalam organisasi: Komunikasi adalah proses penyampaian gagasan, harapan, pesan yang disampaikan melalui lambing tertentu yang mengandung arti, dilakukan oleh penyampaian pesan (*source, communicator, sender*) ditujukan pada penerima pesan (*receiver, communicator*, atau *audience*) dengan maksud mencapai kebersamaan tersebut diusahakan melalui tukar menukar pendapat, penyampaian informasi ataupun perubahan sikap atau perilaku. Pada hakikatnya setiap proses komunikasi, entah itu proses komunikasi massa (mass communication) senantiasa ada empat unsur atau komponen seperti tersebut diatas

---

[3] S. Djuarsa Sendjaja, *Teori Komunikasi*, hlm 129.
[4] Hendayat Soetopo, *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 190.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

unsur dan komponen itu masih dapat ditambah dua unsur atau komponen lagi yaitu *effects* pengaruh dan feedback (umpan balik).[5]

Evert M. Rogers dan Rekha Agarwala Rogers dalam bukunya *communication in organization,* membahas organisasi dengan pendekatan sistem: Penggunaan sistem untuk menghampiri pengertian organisasi itu dapat dinilai tepat karena pengertian sistem adalah suatu totalitas himpunan bagian yang satu dengan yang lain berhubungan sedemikian rupa sehingga menjadi suatu kesatuan yang terpadu untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem menunjukkan bahwa bagian-bagian (subsistem-subsistem) yang dicangkupnya berinteraksi dan beroperasi secara harmonis dalam keteraturan yang pasti.[6]

Organisasi adalah suatu kumpulan atau sistem individual yang berhierarki secara jenjang dan memiliki sistem pembagian tugas untuk mencapai tujuan tertentu. Devito menjelaskan bahwa organisasi sebagai sebuah kelompok individu yang diorganisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Jumlah anggota organisasi bervariasi dari tiga atau empat sampai dengan ribuan anggota. Organisasi juga memiliki struktur formal maupun informal. Organisasi memiliki tujuan umum untuk meningkatkan pendapatan, namun juga memiliki tujuan-tujuan spesifik yang dimiliki oleh orang-orang dalam organisasi itu. Dan untuk mencapai tujuan, organisasi membuat norma aturan yang dipatuhi oleh semua anggota organisasi.[7]

Dari batasan tersebut, maka suatu organisasi sebenarnya memiliki karakter yang hampir sama dengan kelompok, perbedaannya adalah pada jumlah anggota yang lebih banyak dan struktur yang lebih rumit, dengan demikian juga maka

---

[5] A.W. Widjaja, *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat,* (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hlm 2.
[6] Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek,* (Bandung: Rosda Karya, 2007), hlm 114.
[7] Burhan Bungin, *Sosiologi Komunikasi,* (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2008), hlm 274.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

norma-norma organisasi juga lebih kompleks. Organisasi memiliki suatu jenjang jabatan ataupun kedudukan yang memungkinkan semua individu dalam organisasi tersebut memiliki perbedaan posisi yang sangat jelas, seperti pimpinan, staf pimpinan, dan karyawan. Masing-masing orang dalam posisi tersebut memiliki tanggung jawab terhadap bidang pekerjaannya itu. Dengan demikian, komunikasi organisasi adalah komunikasi antar manusia (*human commnication*) yang terjadi dalam konteks organisasi dimana terjadi jaringan-jaringan pesan satu sama lain yang saling bergantung.

Dalam hal ini peneliti menemukan banyak hal unik pada saat berada dilapangan karena terjadi perbedaan antara sistem rekrutmen di Perguruan Tinggi lain dengan STKIP Magetan, hal ini terjadi karena pendiri perguruan tinggi adalah mantan dosen dari berbagai Perguruan Tinggi lain misalnya STIP Madiun, STKW Surabaya, SKIP Ponorogo dan lain sebagainya. Oleh karena itu dengan latar belakang pengalaman inilah STKIP Magetan mempunyai perpektif lapangan belajar dari kesalahan Perguruan Tinggi lain sehingga selalu hati-hati dalam semua kebijakan yang dibuat karena merupakan sebuah Perguruan Tinggi baru yang merupakan satu-satunya di kota Magetan.

Yang menarik dalam penelitian ini adalah peneliti tidak hanya sebagai partisipasi dan hanya membentuk sebuah rancangan penelitian secara mendalam dan akurat namun peneliti terlibat secara langsung dalam proses rekrutmen Dosen, karyawan dan mahasiswa di STKIP Dr.Nugroho magetan. Dengan pendekatan fenomenologi yang dilakukan peneliti akan menjadikan pengalaman yang sebenarnya sebagai data utama dan memahami realitas sehingga peneliti tidak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hanya mampu mengusai dan memahami segala proses yang terjadi selama perekrutan tersebut berlangsung, namun peneliti juga merasakan bagaimana suka dan duka selama 6 bulan proses rekrutmen berlangsung. Semua ini diharapkan agar penelitian ini dapat disajikan sebagai bahan yang berkualitas dan mempunyai karakteristik tersendiri, karena belum ada penelitian yang membahas Komunikasi Organisasi dalam Sistem Rekrutmen di Perguruan Tinggi Swasta yang baru didirikan.

B. FOKUS PENELITIAN

1. Bagaimana proses dan model komunikasi organisasi Ketua dengan Tim, Dosen, Karyawan dan Mahasiswa dalam sistem rekrutmen di STKIP Doktor Nugroho Magetan?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui proses dan model komunikasi organisasi Ketua dengan Tim, Dosen, Karyawan dan Mahasiswa dalam sistem rekrutmen di STKIP Doktor Nugroho Magetan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diambil peneliti, maka manfaat dari pelaksanaan penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu manfaat penelitian secara teoritis dan praktis, sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu manambah khasanah keilmuan tentang sistem rekrutmen Dosen, Karyawan dan Mahasiswa di Perguruan Tinggi baru.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi mesukan bagi STKIP DR. Nugroho Magetan serta bagi saya sendiri untuk menambah pengalaman hidup tentang persaingan dunia kerja tentang sistem rekrutmen yang sesungguhnya. Disamping itu juga sebagai bahan pustaka bagi IAIN Sunan Ampel Surabaya khususnya Fakultas Dakwah tentang rekrutmen Perguruan Tinggi pada saat ini.

E. KAJIAN HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Hasil penelitian yang pernah diperoleh dandilakukan oleh peneliti terdahulu digunakan sebagai bahan kajian dan masukan bagi peneliti, sehingga peneliti bisa menjadikan penelitian yang terdahulu sebagai tolak ukur atas hasil yang telah dicapai.

Hasil penelitian yang terdahulu pernah dilakukan oleh Feni Hardayati, Mahasiswi strata satu Fakultas Dakwah, IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2010 dengan judul "***Model Komunikasi Organisasi Karang Taruna dalam Partisipasi Pembangunan Studi di Dusun Kedung Ploso Desa Kalung Bocok Tarik Sidoarjo***". Hasil penelitian yang dilakukan Feni Hardiyanti tersebut berisi tentang proses komunikasi organisasi, model komunikasi organisasi, dan apa saja faktor yang menghambat dan menunjang komunikasi organisasi yang tentunya membahas dalam konteks organisasi karang taruna.

Dalam penelitian sekarang juga membahas tentang proses dan model komunikasi organisasi namun dalam konteks Perguruan Tinggi sehingga memberikan perspektif lain untuk komunikasi organisasi jadi penelitian ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

termasuk dalam penelitian komunikasi organisasi yang belum pernah diteliti sebelumnya.

F. DEFINISI KONSEP

Penelitian ini bekerja dari tahap konsepsional ke tahap operasional konsep adalah abstraksi yang dibentuk dengan menggeneralisasikan hal-hal khusus. Namun setelah pengertiannya dibatasi secara khusus, sehingga dapat diamati konsep tersebut berubah menjadi konstruk. Dengan kata lain konstruk adalah konsep yang dapat diamati dan diukur. Mengukur konsep yang abstrak menjadi konstruk yang diamati dan diukur disebut operasional.[8]

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami konteks kalimat yang terkandung dalam judul skripsi ini, maka pendefinisian diharapkan dapat menunjang untuk menjelaskan maksud penelitian.

1. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah komunikasi antar manusia (human communication) yang terjadi dalam konteks organisasi dimana terjadi jaringan-jaringan pesan satu sama lain yang saling bergantung satu sama lainnya.[9]

2. Sistem rekrutmen

Evert M. Rogers dan Rekha Agarwala Rogers dalam *bukunya communication in organization* mengatakan sistem adalah suatu totalitas himpunan bagian yang satu dengan yang lain berhubungan sedemikian rupa

---

[8] Jalaludin Rakhmat, *Metode Penelitian Komunikasi*, (Bandung: Rosda Karya, 1999).
[9] Burhan Bungin, *Sosiologi Komunikasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2008), hlm 274.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sehingga menjadi suatu kesatuan yang terpadu untuk mencapai tujuan tertentu.[10]

Edwin B. Flippo mengatakan bahwa *Recruitmen is the process of searching for prospective emplayees and stimulating them to apply for job in the organization.*

Maksudnya adalah perekrutan itu adalah suatu proses pencarian dan pemikatan paca calon tenaga kerja atau pegawai yang mampu bekerja di dalam organisasi.

3. Model Komunikasi:

Model komunikasi adalah alat bantu, model mempermudah penjelasan fenomena komunikasi dengan mempersentasikan secara abstrak ciri-ciri yang dianggap penting dan menghilangkan rincian yang tidak perlu dalam komunikasi.

4. Proses Komunikasi:

Proses penyampaian pesan dari komunikan kepada komunikator, bisa berupa gagasan, informasi, opini, dan lain-lain yang muncul dari benaknya.[11]

5. STKIP Doktor Nugroho:

STKIP Doktor Nugroho adalah Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan yang didirikan pada tahun 2010 adalah merupakan sebuah Perguruan Tinggi baru dan satu-satunya di kota Magetan.

---

[10] Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek,* (Bandung: Rosda Karya, 2007), hlm 114

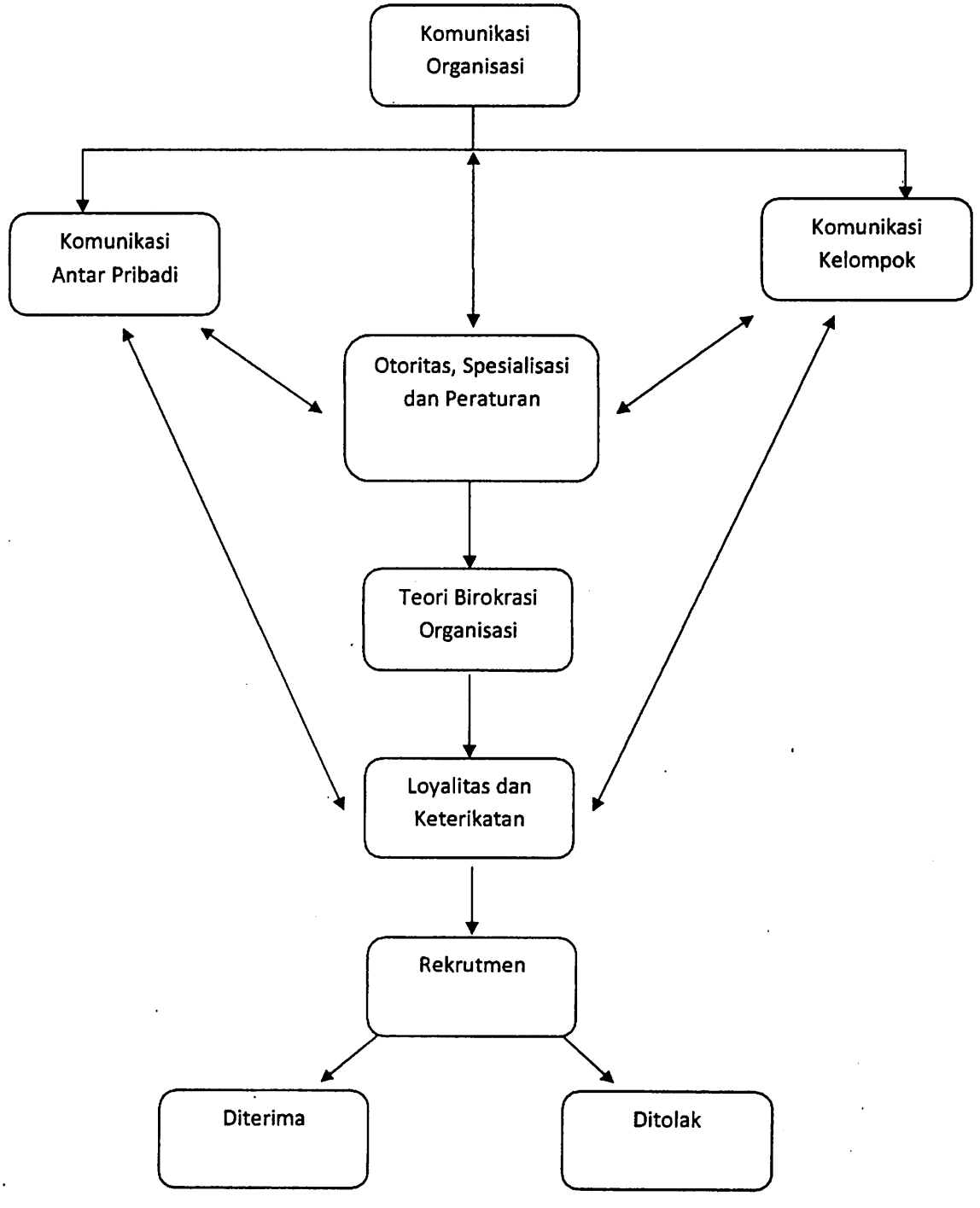
[11] Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek,* (Bandung: Rosda Karya, 2007), hlm 11

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jadi komunikasi organisasi dalam sistem rekutmen di STKIP Dr.Nugroho adalah sebuah suatu proses pencarian dan pemikatan paca calon tenaga kerja atau pegawai yang mampu bekerja sesuai dengan aturan yang sudah di tetapkan dan disepakati oleh STKIP Dr.Nugroho Magetan yang tentunya tidak bisa lepas dari proses komunikasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

G. KERANGKA PIKIR PENELITIAN



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H. METODE PENELITIAN

1. PENDEKATAN DAN JENIS PENELITIAN

Metodologi adalah proses, prinsip dan prosedur yang gunakan untuk mendekati problem dan mencari jawaban dengan ungkapan lain metodologi adalah suatu pendekatan umum untuk mengkaji topik penelitian.[12]

Penelitian adalah terjemahan dari bahasa Inggris: *research* yang berarti usaha atau pekerjaan untuk mencari kembali yang dilakukan dengan suatu metode tertentu dan dengab cara hati-hati, sistematis serta sempurna terhadap permasalahan sehingga dapat digunakan untuk menyelesaikan atau menjawab problemnya.[13] Jadi bisa disimpulkan bahwa metode penelitian adalah cara atau strategi menyeluruh untuk menemukan atau memperoleh data yang diperlukan.

Sedangkan pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan rasionalistik dan pendekatan fenomenologi. Pendekatan rasionalistik yaitu tindakan bertolak belakang dari logika dedukatif, melainkan bertolak dari logika refleksi abstraksi dari kasus sebagai konsep spesifik berfikir *horizontal divergent* dikembangkan menjadi konsep abstak yang lebih umum. Sebaiknya konsep abstrak umum yang sama diperkembangkan spesifiknya lewat proses berfikir sistematik-hirarki-heterarkik menjadi konsep spesifik yang lebih jelas dan mampu memberi eksplanasi, prediksi, atau rambu operasionalisasi. Itulah proses mencari kebenaran dalam logika reflektif.[14] Sedangkan pendekatan fenomenologi adalah menjadikan pengalaman sebenarnya sebagai data utama

---

[12] Deddy Mulayana, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), hal.145

[13] P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian* (Dalam Teori dan Praktek), cet. II. (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hal.2

[14] H. Frazier Moore. *Hubungan Masyarakat, Prinsip, Kasus dan Masalah*.....hal. 62

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam memahami realitas dan apa yang diketahui seseorang adalah apa yang dialaminya. Kata fenomenologi berasal dari kata *phenomenon* yang berarti kemunculan suatu objek, peristiwa atau kondisi dalam persepsi seorang individu dengan kata lain orang mengetahui pengalaman atau peristiwa dengan cara mengujinya secara sadar melalui perasaan dan persepsi yang dimiliki orang bersangkutan. Stanley Deetz, mengemukakan tiga prinsip dasar fenomenologi.[15]

a. Pengetahuan adalah kesadaran. Pengetahuan tidak disimpulkan dari pengalaman, namun ditemukan secara langsung dari pengalaman sadar.
b. Makna sesuatu terdiri atas potensi sesuatu itu pada hidup seseorang. Misalnya mempelajari sesuatu karena meyakini bahwa sesuatu itu akan memberi manfaat atau efek positif bagi kita.
c. Bahasa adalah 'kendaraan makna' (*vehicle meaning*). Kita mendapatkan pengalaman melalui bahasa yang digunakan untuk mendefinisikan dan menjelaskan objek di sekitar kita.

Penelitian ini digunakan untuk menjawab pertanyaan tentang apa dan bagaimana suatu keadaan (fenomena, kejadian) dan melaporkan sebagaimana adanya. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan apa yang saat ini berlaku. Didalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisa dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang selama ini terjadi atau ada.

---

[15] Stanley Deet, *Words Without Things: Toward a Social Phenomenology of Language*, Quarterly Journal of Speech, 1973. Hlm 59

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. SUBYEK DAN OBYEK PENELITIAN

Subyek penelitian adalah sumber tempat memperoleh keterangan penelitian atau dengan kata lain ditanyakan sebagai seorang yang mengenainya ingin diperoleh keterangan.[16] Keterangan-keterangan yang akan menjadi informasi tersebut sebagai upaya merekonstruksi bagaimana seseorang atau suatu kelompok (keseluruhan) perlu dinyatakan secara jelas di dalam usulan atau rancangan penelitian. Gambaran atau psikologis dari subyek perlu dinyatakan secara cukup memadahi dan jelas, berkaitan dengan siapa mereka, dalam kategori apa mereka, ciri-ciri umum dan unik mereka dibandingkan dengan subyek lain yang serupa.[17]

Purposive sampling adalah menentukan subyek atau objek sesuai dengan tujuan.[18] Secara purposive sampling subyek dalam penelitian ini adalah Dr. Marsini,S.Pd., M.Pd sebagai Ketua, Dr. Aris,S.Pd, M.Pd sebagai wakil ketua 1, Lilis Lestari, S.Sn., M.Pd sebagai Tim Senat Perguruan Tinggi karena beliaulah yang berperan aktif dalam pendirian dengan waktu yang sangat singkat yaitu kurang lebih satu tahun dan yang berperan aktif dalam perekrutan Dosen, Karyawan dan Mahasiswa angkatan pertama.

Obyek dalam penelitian ini adalah Komunikasi antar pribadi di STKIP Doktor Nugroho Magetan merupakan kajian bidang ilmu komunikasi. Sengaja memilih STKIP Doktor Nugroho karena rasa ingin tahu mendalam tentang sistem rekrutmen apa yang digunakan sehingga berhasil dengan baik dan dengan waktu yang singkat.

---

[16] Tatang M. Tamrin, *Menyusun Rencana Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1990), hlm. 92-92

[17] Faisal Sanapiah, *Format-Format Penelitian Sosial*, (Jakarta: Rajawali Press, 1992), hlm. 109-110

[18] Aan Komariah, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm 47.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.1

Daftar Informan

No	Nama	Jabatan
1	Dr.Marsini, S.Pd., M.Pd	Ketua
2	Dr.Aris, S.Pd., M.Pd	Wakil Ketua I
3	Subiyanto, S.Pd., M.Pd	Wakil Ketua II
4	Lilis lestari, S.Sn., M.Pd	Tim Senat
5	Andika, S.Kom	Dosen
6	Taurindra Wijayanti, S.Pd	Dosen
7	Dika	Karyawan
8	Agus	Mahasiswa

3. JENIS DAN SUMBER DATA

Sedangkan sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.[19] Berdasarkan jenis-jenis data yang diperlukan , maka sumber data dalam penelitian ini adalah:

a. Jenis Data

(1) Data Primer

Yaitu data yang berasal dari data interaksi ketua dengan Wakil Ketua, Ketua dengan Tim Senat Perguruan Tinggi, Ketua dengan Dosen, Karyawan dan mahasiswa.

[19] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, cet II, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998) hal. 114

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Lofland dan Lofland, data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan.[20] Yang dimaksud adalah orang yang berpengaruh dalam proses memperoleh data atau bisa disebut "*key member*" yang memegang kunci data penelitian ini.

(2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti, misalnya dari data profile, Rip Perguruan Tinggi, Statuta Perguruan Tinggi, biro statistik, majalah, keterangan-keterangan atau publikasi lainnya. Dalam hal ini berkaitan dengan sejarah berdirinya, visi dan misi, struktur organisasi STKIP Doktor Nugroho Magetan yaitu komunikasi organisasi dalam sistem rekrutmen dosen, karyawan dan mahasiswa STKIP Doktor Nugroho Magetan yang diperlukan untuk penelitian.

b. Sumber Data

(1) Data Primer: dalam hal ini data diperoleh dari Ketua STKIP Doktor Nugroho

(2) Data Sekunder: dalam hal ini data diperoleh dari Tim Senat, Dosen, Karyawan, dan Mahasiswa Perguruan Tinggi STKIP Doktor Nugroho.

[20] Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif.* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hal. 112

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. TAHAP-TAHAP PENELITIAN

Yaitu tahap sebelum peneliti terjun ke lapangan dan melakukan penelitian dilakukan atau bisa disebut juga dengan tahap persiapan. Dalam penelitian secara garis besar ada tiga macam tahap-tahap penelitian:

a. Tahap Pra Lapangan

Yaitu tahap sebelum peneliti terjun ke lapangan dan melakkan penelitian dilakukan atau bisa disebut juga dengan tahap persiapan. Dalam tahap pra lapangan ini meliputi:

1) Penyusunan rancangan penelitian yakni proposal penelitian, isi dalam menyusun rancangan penelitian ini antara lain: latar belakang, rumusan masalah, judul dan metode penelitian yang nantinya akan diajukan kepada kepala program studi Ilmu Komunikasi untuk disetujui sebagai draft proposal skripsi.
2) Memilih lapangan penelitian yang sesuai dengan judul yang dipilih sehingga berkaitan dengan sistem rekrutmen secara fakta.
3) Mengurus perijinan penelitian kepada pihak terkait, ini merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian, karena bertujuan untuk mempermudah kita dalam proses penelitian.
4) Menjajaki dan menilai keadaan lapangan (orientasi lapangan), disini peneliti berusaha untuk mengenal obyek penelitian baik lingkungan sosial, fisik, dan keadaan alam.
5) Memilih informan sebagai sumber data yang akurat, hal ini dilakukan untuk membantu peneliti agar dalam waktu yang relatif

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

singkat peneliti mendapatkan informasi yang diperlukan untuk bahan skripsi.

6) Menyiapkan perlengkapan penelitian, baik perlengkapan fisik maupun non fisik dan memahami etika penelitian. Karena dengan persiapan yang matang segala sesuatu akan lebih mudah dan dapat berjalan dengan lancar.
7) Etika penelitian ini menjadi sesuatu yang penting, sebab dalam penelitian kualitatif manusia menjadi alat pengumpul data. Oleh karena itu, dia harus memahami peraturan norma dan nilai sosial mesyarakat.

b. Tahap Pekerjaan Lapangan

1) Memahami latar belakang penelitian, baik latar terbuka maupun latar tertutup. Mempersiapkan diri untuk beradaptasi dengan sosial kultural masyarakat yang akan diteliti.
2) Memasuki lapangan, berbaur dengan masyarakat sebagai langkah pengamatan, mendatangi para informan yang telah ditentukan untuk diwawancarai, mencatat data.
3) Mengumpulkan seluruh data yang diperlukan baik dari wawancara atau pengamatan dalam serta melakukan analisis sederhana di lapangan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. **Tahap Analisis Data**

Setelah mengumpulkan seluruh data yang diperlukan maka pada tahap berikutnya adalah mengklasifikasikan serta menganalisis data tersebut, yang kemudian diambil maka data yang sesuai dengan permasalahan penelitian, sehingga tidak semua data yang peneliti peroleh pada tahap sebelumnya diikut sertakan, melainkan akan dianalisis terlebih dahulu, yang akhirnya penelitian ini nantinya bisa dipertanggung jawabkan kebenarannya karena data-data ini didukung dengan data yang valid.

5. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Sesuai dengan data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan tiga metode dalam pengumpulan data agar dapat diperoleh data yang valid dan bisa depertanggungjawabkan, dan data tersebut harus diperoleh melalui:

a. **Wawancara mendalam**

Yaitu proses memperoleh keterangan secara mendalam mengenahi suatu kejadian (peristiwa) yang berkaitan dengan tema yang diteliti. Kegiatan ini berupa tanya jawab bertatap muka langsung antara si penanya (pewawancara) dengan si penjawab (informan) dengan menggunakan panduan wawancara.[21]

[21] Moch. Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT. Ghalia Indonesia, 1998), hal. 234

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Wawancara mendalam sering juga disebut wawancara tak berstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan peneliti dengan tujuan memperoleh bentuk-bentik tertentu informasi dari semua responden.[22]

Wawancara ini dilakukan dengan tujuan agar peneliti dapat memperoleh atau memastikan fakta (kenyataan yang terjadi), untuk memperkuat kepercayaan dan perasaan tentang keadaan fakta, dan untuk menggali keterangan lebih dalam mengenahi komunikasi antarpribadi dalam sistem rekrutmen dosen, karyawan dan mahasiswa. Dimana yang menjadi sumber informasi/data adalah Ketua dan wakil ketua I (Tim Senat) STKIP Doktor Nugroho, karena kedua orang tersebut adalah kunci segala aturan dan kebijakan Perguruan Tinggi STKIP Doktor Nugroho.

b. Pengamatan berperan serta dan keterlibatan langsung

Yaitu pengamatan yang dilakukan dengan cara ikut berperan serta dalam kehidupan obyek yang kita teliti.[23] Dengan cara pengamatan ini, peneliti yang pada saat itu berperan dan terlibat langsung dengan mengabdikan diri sebagai karyawan, maka secara langsung peneliti ikut terlibat dalam kehidupan obyek yang diteliti. Dengan begitu data yang diperoleh dari hasil melihat, apa yang dilakukan, bagaimana kinerja dan proses mereka dalam upaya komunikasi antarpribadi dalam sistem rekrutment.

Sehingga peneliti dapat memperoleh data yang langsung mengenahi kejadian atau peristiwa yang berhubungan dengan

[22] Dedy Mulyana, *Metodologi Penelian Kualitatif,* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 180-181

[23] Dedy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif,*.....hal. 62

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perkembangan proses dari awal Perguruan Tinggi, khususnya tentang komunikasi antarpribadi dalam sistem rekrutmen.

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi mencari data mengenahi hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat dan sebagainya.[24] Teknik ini sangat membantu penulis dalam memperoleh pengetahuan yang dekat dan terkait dengan masalah yang diteliti.

6. TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikan dalam suatu pola, kategori dalam satuan uraian dasar.[25] Menurut Mattew B Miles dan A. Michael Huberman, proses-proses analisis data kualitatif dapat dijelaskan ke dalam tiga langkah yaitu:

a. Reduksi data *(data reduction)*, yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyerdehanaan, abstraksi, dan transformasi data kasar yang diperoleh di lapangan studi.

b. Penyajian data *(data display)*, yaitu deskripsi kumpulan informasi tersusun yang memungkinkan untuk melakukan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif yang lazim digunakan adalah dalam bentuk teks naratif.

---

[24] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*.....hal. 234
[25] Lexy J. Moleong, *Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Rosdakarya, 2002), hal. 103

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Penarikan kesimpulan dan verifikasi *(conclusion drawing and verification)*, dari permulaan pengumpulan data, periset kualitatif mencari makna dari setiap gejala yang diperoleh di lapangan.[26]

7. TEKNIK KEABSAHAN DATA

Teknik pemeriksaan keabsahan data merupakan konsep penting dalam penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa teknik dalam mengevaluasi keabsahan data. Ada tujuh langkah teknik pemeriksaan data yang didasarkan pada kriteria kredibilitas ini, yakni:

a. Perpanjangan keikut sertaan penelitian.
b. Ketekunan pengamatan.
c. Triangulasi (pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data yang diperiksa, misalnya: sumber, metode, penyidik dan teori).
d. Pengecekan sejawat melalui diskusi.
e. Analisis kasus negatif.
f. Kecukupan referensi.
g. Pengecekan anggota.[27]

Namun demikian, dalam penelitian ini pemeriksaan keabsahan data hanya menggunakan:

1. Perpanjangan Keikutsertaan

Peneliti dalam penelitian kualitatif adalah instrumen utama sehingga keikutsertaan peneliti sangat menentukan dalam

[26] Agus Salim, *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006), hal. 22
[27] Lexy J. Moeleong, *Metode Penelitian Kualitatif*,.....hlm. 173

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengumpulkan data. Keikutsertaan peneliti tersebut tidak dapat dilakukan secara singkat. Tapi membutuhkan waktu yang relatif lama, sehingga penelitian dapat memperoleh data yang lebih banyak dan dapet digunakan untuk mendeteki data yang diperoleh.

2. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Dalam hal ini triangulasi dengan teori sebagai penjelas banding (*rival explanations)*. Selain itu triangulasi dengan sumber sebagai pembanding terhadap sumber yang diperoleh dari hasil penelitian dengan sumber data yang lain.[28]

8. FOCUS GROUB DISCUSSION

Perolehan data lapangan yang akurat, tidak salah menulis, tidak salah redakasi, tidak salah memaknai, peneliti dapat melakukan *focus groub discussion* dengan mengundang para informan kunci untuk mendiskusikan beberapa konsep yang berkaitan dengan data yang diungkap atau dapat juga menjawab beberapa pertanyaan penelitian. Pada kegiatan ini dimungkinkan adanya reduksi informasi, pengembangan informasi ataupun klarifikasi langkah kerja.[29]

[28] Lexy J. Moeleong, Metode Penelitian Kualitatif,.....hlm. 175-178
[29] Djam'an Satori, Metode Penelitian Kualitatif,(Bandung:alfabeta,2010), hlm. 96.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

I. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini akan ditulis dalam lima bab, masing-masing bab dibahas dan dikembangkan dalam beberapa sub bab. Secara sistematis sebagai berikut:

BAB I: Pada bab satu menjelaskan pendahuluan yang berisi tentang konteks penelitian yaitu menggambarkan fenomena riil dari tema penelitian, latar belakang dan pendahuluan. Pada bab ini terdiri dari sembilan sub bab antara lain: Konteks Penelitian, Fokus Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian hasil penelitian terdahulu, Definisi Konsep, Kerangka pikir penelitian, Metode penelitian, dan Sistematika pembahasan.

BAB II: Pada bab dua menjelaskan Kajian Teoritis wacana tentang kajian Organisasi Pendidikan. Perilaku Organisasi di Bidang Pendidikan dan Birokrasi Organisasi yang semua itu berisi tentang struktur, bentuk, dan fungsi organisasi, kewenangan (authority) dalam organisasi, gaya komunikasi,

BAB III: Pada bab tiga menjelaskan tentang Deskripsi Subyek dan Lokasi Penelitian, yang didalamnya terdapat profile STKIP Dr.Nugroho, visi misi dan tujuan Perguruan Tinggi, sistem kelembagaan dan *job description* dan yang terakhir adalah penyajian data hasil wawancara.

BAB IV: Pada bab empat menjelaskan tentang analisis data dengan hasil temuan yaitu komunikasi organisasi kekeluargaan, loyalitas terhadap lembaga,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pembekalan sebagai model dan proses rekrutmen dosen dan karyawan, dan gaya kepemimpinan otoriter yang mengikat. Lalu yang terakhir yaitu hasil kesimpulan temuan diatas dengan teori yang digunakan.

BAB V: Pada bab lima ini adalah penutup yang merupakan bab akhir dalam penelitian yang berisi tentang penutup yang memuat kesimpulan dan saran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. KAJIAN PUSTAKA

Pada penelitian ini ada beberapa pembahasan yang disajikan dalam kajian pustaka, sehingga bisa memberikan suatu penjelasan kerangka teoritik tentang hal yang akan dibahas secara luas dan terperinci. Adapun rangkaian kajian pustaka yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Struktur, Bentuk dan Fungsi Organisasi

Menurut perspektif ilmu komunikasi, organisasi tidak terbentuk karena adanya surat atau dokumen persetujuan, tetapi organisasi ada sejak adanya interaksi dan komunikasi tertentu diantara orang-orang yang menunjukkan bahwa mereka tengah berorganisasi. Singkatnya komunikasi membentuk organisasi, dna komunikasi dalam organisasi atau komunikasi organisasi inilah yang menjadi perhatiam dari teori komunikasi organisasi.

Gareth Morgan menggunakan metafor atau perumpamaan dalam menjelaskan mengenahi organisasi yang dapat membantu kita dalam memahami organisasi. Morgan mengumpamakan organisasi sebagai mesin, makhluk hidup (*organisme*), otak, sistem politik, penjara dan budaya. Perumpamaan pertama adalah menganalogikan organisasi sebagai "Mesin" yang terdiri atas sejumlah komponen yang mampu menghasilkan barang dan jasa.[29]

[29] Morissan, *Teori komunikasi Organisasi,*(Ghalia Indonesia) hlm 26.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Metafor kedua yang dikemukakan Morgan mengenahi organisasi adalah "*Organisme*" atau makhluk hidup, organisasi dapat disamakan dengan tumbuhan atau hewan karena organisasi dapat dilahirkan, tumbuh, bekerja dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, dan akhirnya mati. Struktur organisasi tidak bersifat permanen atau statis tetapi mengalami proses perubahan yang terus menerus. Organisasi mampu melakukan penyesuaian, perubahan dan pertumbuhan berdasarkan informasi, umpan balik dan kekuatan logis yang dimilikinya.[31]

Perumpamaan lain terhadap organisasi adalah seperti "otak" manusia. Sebagaimana fungsi otak pada manusia, organisasi berfungsi untuk mengolah informasi yang diterima dari lingkungannnya. Dengan demikian organisasi memiliki kecerdasan *(intelegence)*, mampu membuat atau menyususn konsep dan mampu membuat rencana. Perumpamaan organisasi sebagai mesin, organisme dan otak berarti mengacu pada struktur, bentuk dan fungsi organisasi.[32]

2. Budaya, Perilaku, Iklim, dan Lingkuangan Organisasi Pendidikan

Instrument pengendali perubahan dan budaya kerja dalam organisasi adalah penerapan fungsi-fungsi manajemen. Secara teoritis dalam perspektif manajemen suatu organisasi terdiri dari pemimpin, para pengikut pimpinan itu, atasan, rekan sejawat, unit organisasi, dan tuntutan pekerjaaan. Keadaan ini tidaklah inklusif, tetapi suatu iklim yang saling berinteraksi beberapa komponen perilaku yang menggambarkan budaya

[31] Morissan, *Teori komunikasi Organisasi,(*Ghalia Indonesia*)* hlm 26.
[32] Morissan, *Teori komunikasi Organisasi,(*Ghalia Indonesia*)* hlm 26.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atas dasar fungsi tugas dan tanggung jawabnya dalam mengelola sumber daya organisasi menjadi komponen kekuatan organisasi untuk mencapai tujuan yang dicapai organisasi.[33]

a. Budaya Organisasi (*Organizational Culture*)

Budaya dalam hal ini merupakan tingkah laku dan gejala social yang menggambarkan identitas dan citra suatu masyarakat. Setiap orang terlibat dalam proses perubahan nilai dan budaya. Budaya eksis karena ada pelakunya yang disebut pelaku budaya. Organisasi mempunyai budaya sendiri yang terbentuk dari karakteristik organisasi sebagai objek dan subjeknya. Budaya organisasi adalah suatu system nilai atai apa yang dinilai penting dan kepercayaan (bagaimana sesuatu berjalan) membentuk orang-orang dalam organisasi. Struktur organisasi, dan system pengendalian organisasi untuk memproduksi norma-norma keyakinan untuk melakukan segala sesuatu dalam organisasi.

Disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu system nilai dari makna bersama (*shared meaning*) yang menekankan pentingnya norma-norma kelompok kerja, sentiment-sentimen, nilai-nilai dan interaksi-interaksi yang muncul ditempat kerja pada saat mereka menggambarkan sifat dan fungsi organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain.

---

[33] Syaiful Sagala, *Memahami Organisasi Pendidikan*,(Bandung: Alfabeta), hlm.110.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. **Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*)**

Perilaku organisasi lebih sekedar kumpulan logic dan perilaku individu dan kelompok, yang berinteraksi dalam organisasi pada tiga determinan perilaku yaitu perorangan, kelompok, dan efek dari struktur pada perilaku dipengaruhi oleh motif atau kebutuhan. Pada dasarnya perilaku manusia (individu) merupakan fungsi interaksi antar manusia dengan lingkungannya. Interaksi ini melibatkan kepribadian manusia yang kompleks dengan lingkungan yang memiliki tatanan tertentu. Lingkungan yang beda akan menimbulkan perilaku yang berbeda antara satu individu dengan individu lainnya, perilaku ditentukan oleh lingkungannya. Kemampuan, kepercayaan, pribadi, pengaharapan kebutuhan, dan pengalaman adalah karakteristik yang dipunyai individu yang dibawa olehnya manakala seseorang memasuki organisasi. Organisasi juga merupakan suatu lingkuangan bagi individu dan mempunyai karakteristik pula seperti adanya struktur organisasi, aturan, pekerjaan, sistem, wewenang, tanggung jawab, dan lainnya.

c. **Iklim Organisasi (*Organizational Climate*)**

Para ahli telahbanyak mendefinisikan iklim organisasi antara lain Adrews mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu kualitas internal dari sebuah organisasi menentukan kualitas kerja sama, pengembangan organisasi, besarnya dedikasi dan komitmen terhadap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tujuan organisasi.[34] Dari pendapat para ahli tersebut menggambarkan bahwa iklim organisasi adalah suatu kualitas masukan yang relatif dari lingkungan organisasi yang merupakan pengalaman yang dialami anggota organisasi mempengaruhi tingkah laku mereka. Iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung guna menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Definisi tersebut menunjukkan seperangkat karakteristik internal yang dideskripsikan oleh pribadi-pribadi individu sebagai iklim organisasi.[35]

d. Lingkungan Organisasi (*Organizational Environtments*)

Lingkungan organisasi menurut Hiks dan Gullett adalah memberikan suatu sumber energi, penyaluran dan penerimaan organisasi, sejak lingkungan melanjutkan perubahan, maka proses penyesuain bagi organisasi atau pencarian merupakan proses yang dinamis dan peka terhadap pertanggungjawaban tertentu. Pendapat ini didukung oleh Jones yang mengatakan lingkungan organisasi adalah sekumpulan sumber-sumber disekitar organisasi mencangkup bahan-bahan mentah dan juga para pekerja terampil untuk memproduksi barang dan jasa. Lingkungan organisasi menurut Wilson memiliki tiga konsep yang luas yaitu pertama, fakta objektif yaitu realitas yang dapat diukur dan didefinisikan. Kedua, fakta subjektif yaitu karakteristik khusus yang tergantung dari interpretasi

[34] R.G. Owens, *Organizational Behavior In Education*, (New Jersey: Prentice Hall Inc). hlm.168.
[35] Syaiful Sagala, *Memahami Organisasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta), hlm.130.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan persepsi individu. Ketiga, pembagian antara organisasi dan lingkungan tidak jelas, lingkungan tercipta dan didefinisikan oleh individu.[36]

Suatu organisasi mempunyai titik singgung dengan lingkungannya, menurut Parek titik singgung itu antara lain keadaan politis, ekonomis, dan kebudayaan yang terdapat pada suatu waktu tertentu dalam masyarakat. Proses utama dimensi ini adalah pengaruh, apakah organisasi mempengaruhi lingkungan, ataukah lingkungan mempengaruhi organisasi. Pengaruh lingkungan organisasi ini terkait dengan sub bab sistem yang mengitarinya. Sub sistem administrasi dan susunan organisasi dalam pendidikan mengacu pada aspek kekuasaan, struktur dan tanggung jawab organisasi.

3. Fungsi Komunikasi dalam Organisasi

Menurut sendjaja, organisasi baik yang berorientasi untuk mencari keuntungan (*profit*) maupun nir laba (*non-profit*), memiliki empat fungsi organisasi, yaitu: fungsi informatif, regulatif, persuasif, dan integratif.[37]

a. Fungsi Informatif

Organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem proses informasi (*information-prosessing system*). Maksudnya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik, dan tepat waktu.

---

[36] Kuncoro, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung:Alfabeta).hlm 21.
[37] Burhan Bungin, *Sosiologi Komunikasi Teori, Paradigma, dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat*, (Jakarta: Prenada Media Groub), hlm 274.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Informasi yang didapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara kebih pasti. Informasi pada dasarnya dibutuhkan oleh semua orang yang mempunyai perbedaan kedudukan dalam suatu organisasi. 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, disamping juga informasi tentang jaminan keamanan, jaminan sosial dan kesehatan, izin cuti dan sebagainya.

b. Fungsi Regulatif

Fungsi regulatif ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Pada semua lembaga atau organisasi, ada dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatif ini. *Pertama,* atasan atau orang-orang yang berada dalam tatanan menejemen, yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang di sampaikan. Di samping itu, mereka juga mempunyai kewenangan untuk memberi instruksi atau perintah, sehinga dalam struktur organisasi kemungkinan mereka ditempatkan pada lapis atas (*position of authority*) supaya perintah-perintahnya dilaksanakan sebagaimana mestinya. Namun demikian, sikap bawahan untuk menjalankan perintah banyak bergantung pada:

1) Keabsahan pimpinan dalam menyampaikan perintah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Kekuatan pimpinan dalam memberi sanksi.
3) Kepercayaan bawahan terhadap atasan sebagaiseorang pemimpin sekaligus sebagai pribadi.
4) Tingkat kredibilitas pesan yang diterima bawahan.

Kedua,. berkaitan dengan pesan atau *message*. Pesan-pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja. Artinya, bawahan membutuhkan kepastian peraturan tentang pekerjaan yang boleh untuk dilaksanakan.

c. Fungsi Persuasif

Dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil yang sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk memersuasi 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 kewenangan.

d. Fungsi Integratif

Setiap organisasi berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Ada dua saluran komunikasi formal, seperti penerbitan khusus dalam organisasi dan juga saluran komunikasi informal, seperti bincangan antarpribadi selama masa istirahat kerja,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pertandingan olahraga, ataupun kegiatan darmawisata. Pelaksanaan aktivitas ini akan menumbuhkan keinginan untuk berpartisipasi yang lebih besat dalam diri karyawan terhadap organisasi.

4. Jenis – jenis Komunikasi Organisasi

Ada beberapa jenis komunikasi dalam organisasi:[38]

a. Komunikasi ke bawah (*downward communication*) yang berasal dari seseorang yang mempunyai posisi yang lebih tingi kepada orang yang mempunyai status lebih rendah. Komunikasi kebawah, biasanya berupa *policy* (kebijakan), perintah, petunjuk dan informasi yang bersifat umum. Komunikasi ini dapat dilakukan melalui tatap muka, melalui telepon, papan buletin, pengumuman, buku pedoman, edaran tertulis dan sebagainya.

b. Komunikasi ke atas (*upward communication*) adalah kebalikan dari komunikasi kebawah, biasanya berisi laporan, pengaduan, permohonan, tuntutan dan keinginan. Komunikasi ini dapat dilakukan melalui tatap muka, demonstrasi, surat terbuka dan sebagainya.

c. Komunikasi horizontal (*horizontal communication*) yaitu komunikasi antar status yang sama dalam jabatannya. Komunikasi horizontal mempunyai dua tujuan, yaitu untuk mempercepat jalannya komunikasi antar bagian yang memiliki status yang sama dan dapat menyatukan organisasi secara sosial.

---

[38] Hendayat Soetopo, *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 192.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Kewenangan (*Authority*) dalam Organisasi

Authority dalam suatu organisasi adalah suatu penegasan memberi hak kepada seseorang untuk mengeluarkan instruksi terhadap yang lain dan untuk menjamin bahwa semua dapat ditaati. Kewenangan (*authority*) menurut Harsey dan Blanchard adalah jenis power yang berasal dari jabatan yang diduduki pemimpin, merupakan power yang dilegitimasi peranan formal dalam organisasi.[39]

Authority atau kewenangan menurut Hicks dan Gullet dapat dipandang sebagai hak untuk melakukan suatu hal dalam pengambilan kebijakan, authority ditunjukkan hampir setiap hubungan pada saat seseorang mengawasi pelaksanaan kerja orang lain yang berlangsung dalam suatu organisasi. Implementasinya meningkatkan kesejahteraan rakyat melui jalur pendidikan, member wewenang kepada daerah mengambil inisiatif sesuai aturan yang berlaku. *Authority* ditunjukkan hamper setiap hubungan pada saat seseorang mengawasi pelaksanaan kerja orang lain yang berlangsung dalam suatu organisasi. Disimpulkan bahwa kewenangan (authority) adalah jenis power atau kekuasaan formal yang dipegang seseorang berasal dari jabatan yang diduduki atau posisinya pada hierarkhi organisasi sebagai hak melakukan sesuatu hal mengacu pada hak-hak yang inheren (tertanam) dalam suatu posisi memberikan perintah dan mengaharapkan dipatuhinya perintah itu.

[39] Syaiful Sagala, *Memahami Organisasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta), hlm.67

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Gaya Komunikasi (*Communication Style*)

Gaya komunikasi akan memberikan pengetahuan tentang bagaimana perilaku orang-orang dalam suatu organisasi ketika mereka melaksanakan tindak berbagai informasi dan gagasan.

Gaya komunikasi didefinisikan sebagai seperangkat perilaku antar pribadi yang terspesialisasi yang digunakan dalam suatu sitiasu tertentu, masing-masing gaya komunikasi teridiri dari sekumpulan perilaku komunikasi yang digunakan untuk mendapatkan respon atau tanggapan tertentu dalam situasi yang tertentu pula.

Masing-masing gaya komunikasi terdiri dari sekumpulan perilaku komnikasi yang dipakai untuk mendapatkan respons atau tanggapan tertentu dalam situasi yang tertentu pula. Kesesuaian dari suatu gaya komunikasi yang digunakan bergantung pada maksud dari pengirim (sender) dan harapan dari penerima (receiver).

Ada enam gaya komunikasi yang akan kita bahas dalam kegiatan ini, yaitu Controling Style, Equalitarian Style, Structuring Style, Dynamic Style, dan Relinquishing Style serta Withdrawal style.[40]

a. The Controling Style

Gaya komunikasi yang bersifat mengendalikan ini ditandai dengan adanya satu kehendak atau maksud untuk membatasi, memaksa dan mengatur perilaku, pikiran dan tanggapan orang lain.

---

[40] S. Djuarsa Sendjaja, *Teori Komunikasi*, (Jakarta:UT 1993), hlm 143

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Orang-orang yang menggunakan gaya komunikasi ini dikenal dengan nama komunikator satu arah (*one-way communicator)*..

Hal ini sering dipakai untuk mempersuasi orang lain supaya bekerja dan bertindak secara efektif, dan pada umumnya dalam bentuk kritik. Namun demikian, gaya komunikasi yang bersifat mengendalikan ini tidak jarang bernada negatif sehingga menyebabkan orang lain memberi respons atau tanggapan yang negatif pula.

b. The Equalitarian Style

Aspek penting gaya komunikasi ini ialah adanya landasan kesamaan hal ini ditandai dengan berlakunya arus penyebaran pesan-pesan verbal secara lisan maupun tertulis yang bersifat dua arah *(two-way traffic communication).*

Dalam gaya komunikasi ini, tindak komunikasi dilakukan secara terbuka. Artinya setiap anggota organisasi dapat mengungkapkan gagasan ataupun pendapat dalam suasana rileks, santai dan informal. Dalam suasana yang demikian, memungkinkan setiap anggota organisasi dalam mencapai kesepakatan dan pengertian bersama.

*The equalitarian styl*e ini akan lebih memudahkan tindak komunikasi dalam organisasi, sebab gaya ini efektif dalam memelihara empati kerja dan kerja sama, khususnya dalam situasi mengambil keputusan terhadap suatu permasalahan yang kompleks. Gaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

komunikasi ini pula yang menjamin berlangsungnyatindak berbagi informasi antara para anggota dalam suatu organisasi.

c. ***The Structuring Style***

Gaya komunikasi yang terstruktur ini, memanfaatkan pesan-pesan secara tertulis maupun lisan guna memantapkan perintah yang harus dilakukan penjadwalan tugas dan pekerja serta struktur organisasi. Pengirim pesan (*sender*) lebih memberi perhatian kepada keinginan untuk mempengaruhi orang lain dengan berbagi informasi tentang tujuan organisasi, jadwal kerja, aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi tersebut.

d. ***The Dinamic Style***

Gaya komunikasi yang dinamis ini memiliki kecenderungan agresif, karena pengirim pesan atau sender memahami bahwa lingkungan pekerjaannya berorientasi pada tindakan (*action-oriented*). Gaya komunikasi ini sering dipakai oleh para juru kampanye ataupun supervisor yang membawahi para wiraniaga (salesman atau saleswomen).

Tujuan utama gaya komunikasi yang agresif ini adalah menstimulus merangsang pekerja/karyawan untuk bekerja dengan lebih cepat dan lebih baik. Gaya komunikasi ini cukup efektif digunakan dalam mengatasi persoalan-persoalan yang bersifat kritis, namu dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

persyaratan bahwa karyawan atau bawahan mempunyai kemampuan yang cukup untuk mengatasi masalah yang kritis tersebut.

KEMENTERIAN AGAMA PERPUSTAKAAN UIN SUNAN AMPEL SURABAYA

e. The Reliquishing Style

Gaya komunikasi ini lebih mencerminkan kesediaan untuk menerima pendapat ataupun gagasan orang lain, daripada keinginan untuk memberi perintah meskipun pengirim pesan (*sender*) mempunyai hak untuk memberi perintah dan mengontrol orang lain.

Pesan-pesan dalam gaya komunikasi ini akan efektif ketika pengirim pesan atau sender sedang bekerja sama dengan orang-orang yang berpengatahuan luas, berpengalaman, teliti serta bersedia untuk bertanggung jawab atas semua tugas atau pekerja yang dibebankannya.

f. The Withdrawal Style

Akibat yang muncul jika gaya ini digunakan adalah melemahnya tindak komunikasi, artinya tidak ada keinginan dari orang-orang yang memakai gaya ini untuk berkomunikasi dengan orang lain, karena ada beberapa persoalan ataupun kesulitan antarpribadi yang dihadapi oleh orang-orang tersebut.

Dalam deskripsi yang kongkret adalah ketika seseorang mengatakan :"Saya tidak ingin dalam persoalan ini". Pernyataan ini bermakna bahwa mencoba melepaskan diri dari tanggung jawab, tetapi juga mengindikasikan suatu keinginan untuk menghindari berkomnikasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan orang lain. Oleh karena itu, gaya komunikasi ini tidak layak dipakai dalam konteks komunikasi organisasi.

7. Komunikasi Antarpribadi dalam organisasi

Tujuan komunikasi antarpribadi sebagaimana tujuan komunikasi pada umumnya, untuk mendapatkan atau membagi informasi, saling mendidik dan mengajarkan, saling menghibur, saling menjelaskan dan mempengaruhi.

Komunikasi jenis ini dianggap paling efektif dalam hal upaya mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang karena sifatnya *dialogis,* berupa percakapan dan arus balik bersifat langsung. Komunikator mengetahui tanggapan komunikan ketika itu juga pada saat komunikasi dilancarkan. Komunikator mengetahui pasti apakah komunikasinya itu positif atau negatif, berhasil atau tidak. Jika tidak, komunikator dapat menyakinkan komunikan ketika itu juga karena dapat memberi kesempatan kepada komunikan untuk bertanya seluas-luasnya.[41]

Amitai Etzioni dalam bukunya *The moral Dimension Toward a New Economics* yang sudah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia berjudul Dimensi Moral Menuju Ilmu Ekonomi Baru terbitan PT Remaja Rosdakarya, Bandung 1992 memperkenalkan paradigma " Aku dan Kita".[42]

Dalam konsep ini individu yang masuk ke dalam suatu sistem sosial tidak akan hilang kekuatannya, tetapi justru menopang kekuatan

[41] Onong Uchjana Effendy,*Dinamika Komunikasi,*(PT. Remaja Rosdakarya Bandung 2004), hlm 8
[42] Sam Abede Pareno, *Kullah Komunikasi Pengantar dan Praktek,*(Papyrus Surabaya 2002), hlm 39

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

komunitas yang berada di dalam sistem itu. Ini sesuai dengan pendekatan ala Tacott Parson yang menyatakan bahwa tindakan-tindakan individu ini pada hakikatnya dinilai dari segi kontribusinya kepada keterlibatan sosial yang pada gilirannya dimasukkan ke dalam individu-individu melalui sosialisasi dan diperkuat oleh kendali sosial.

Dalam hubungan manusia itu, Steward L. Tubbs dan Sylvia Moss menyatakan ada 3 faktor dalam proses hubungan antar manusia yaitu:[43]

a. Daya tarik manusia

Faktor-faktor yang menentukan daya tarik manusia ialah kedekatan geografis, kemiripan, situasi rasa suka timbal balik yang dipersepsi, perubahan dalam penghargaan diri, kecemasan, isolasi, kebutuhan yang saling melengkapi.

Menurut sebuah teori dalam batas-batas tertentu, semakin mirip pihak-pihak yang berkomunikasi akan semakin efektif pula komunikasi mereka. Suatu kondisi yang membatasi, Rogers dan Shoemaker mengatakan bahwa apabila terdapat begitu banyak antara orang sehingga mereka memiliki sikap dan kepercayaan yang sama mengenahi hal mereka tidak perlu lagi komunikasi.

Kecemasan juga mempengaruhi kebutuhan kita untuk berinteraksi dengan orang lain. Schacter mengemukakan bahwa kondisi-kondisi yang menimbulkan kecemasan rendah. Situasi-situasi yang

[43] Sam Abede Pareno, *Kuliah Komunikasi Pengantar dan Praktek,*(Papyrus Surabaya 2002), hlm 40

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menimbulkan kecemasan dapat meningkatkan kebutuhan seseorang untuk mengubah kriteria dalam memilih teman.

b. Karakteristik Hubungan

Dari segi karakteristik hubungan antar manusia dapat dibahas menjadi beberapa bagian yaitu konteks meliputi penegasan manusia dalam berkomunikasi dan yang bukan penegasan. Penegasan dalam berkomunikasi ialah pengakuan langsung dari komunikan melalui respon yang positif terhadap pesan yang disampaikan. Sedangkan sikap bertahan adalah sikap mempertahankan pendapat pribadi masing-masing orang dalam suatu komunikasi sehingga komunikasi tersebut lebih efektif.

Selain itu kepercayaan adalah suatu perasaan bahwa tidak ada bahaya dari orang lain dalam suatu hubungan, berkaitan dengan konsep-konsep kejujuran, integritas dan kebenaran.

c. Pemeliharaan

Pemeliharaan hubungan ialah bagaimana orang-orang memelihara hubungan yang akrab dan sederhana. Lima strategi hubungan yang terbukti paling berhasil dalam hubungan-hubungan jangka panjang, yaitu positivitas, keterbukaan, jaminan, jaringan dan berbagi tugas.

1) Positivitas: Bekerja sama, gembira, optimistik, tidak mengkritik, sabar dan pemaaf, mencoba membangun penghargaan diri orang lain misalnya pujian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Keterbukaan: Mendorong penyikapan pikiran dan perasaan orang lain, menyatakan perasaan sendiri tentang hubungan, mendiskusikan kualitas hubngan, juga keputusan-keputusan mengenahi hubungan-hubungan pada masa lalu, dan apa yang orang butuhkan dan inginkan dari hubungan itu.
3) Jaminan: Menekankan komitmen kepada orang lain, mengisyaratkan bahwa hubungan punya masa depan dan menunjukkan cinta dan kesetiaan.
4) Jaringan: Menghabiskan waktu bersama kawan-kawan biasa, menunjukkan kesediaan bersama keluarga dan kawan-kawan orang lain, melibatkan mereka dalam aktivitas.
5) Tugas: Berbagi kewajiban dan tugas bersama termasuk tanggung jawab dalam organisasi.

8. Komunikasi Kelompok dalam organisasi

Komunikasi kelompok (*group communication*) termasuk komunikasi tatap muka karena komunikator dan komunikan berada dalam situasi saling berhadapan dan saling melihat. Sama dengan komunikasi antar pesona, komunikasi kelompok jga menimbulkan arus balik langsung. Komunikator mengetahui tanggapan komunikan pada saat sedang berkomunikasi sehingga apabila disadari bahwa komunikasinya kurang atau tidak berhasil, komunikator dapat segera merubah gayanya.[44]

[44] Onong Uchjana Effendy,*Dinamika Komunikasi*,(PT. Remaja Rosdakarya Bandung 2004), hlm 8

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

9. Proses Prekrutan Dosen dan Karyawan yang baik

a) Penentuan Dasar Perekrutan

Dasar perekrutan calon Dosen dan Karyawan harus terlebih dahulu ditetapkan agar para pelamar yang dimasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang akan dijabatnya. Dasar perekrutan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menjabat jabatan tersebut. *Job specification* harus diuraikan secara terinci dan jelas, agar para pelamar dapat mengetahui kualifikasi-kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut.

Misalnya batas usia, pendidikan, jenis kelamin, kesehatan, dan lain sebagainya. Jika spesifikasi pekerjaan dijadikan dasar dan pedoman perekrutan, maka karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan tersebut.

b) Penentuan Sumber-sumber Perekrutan

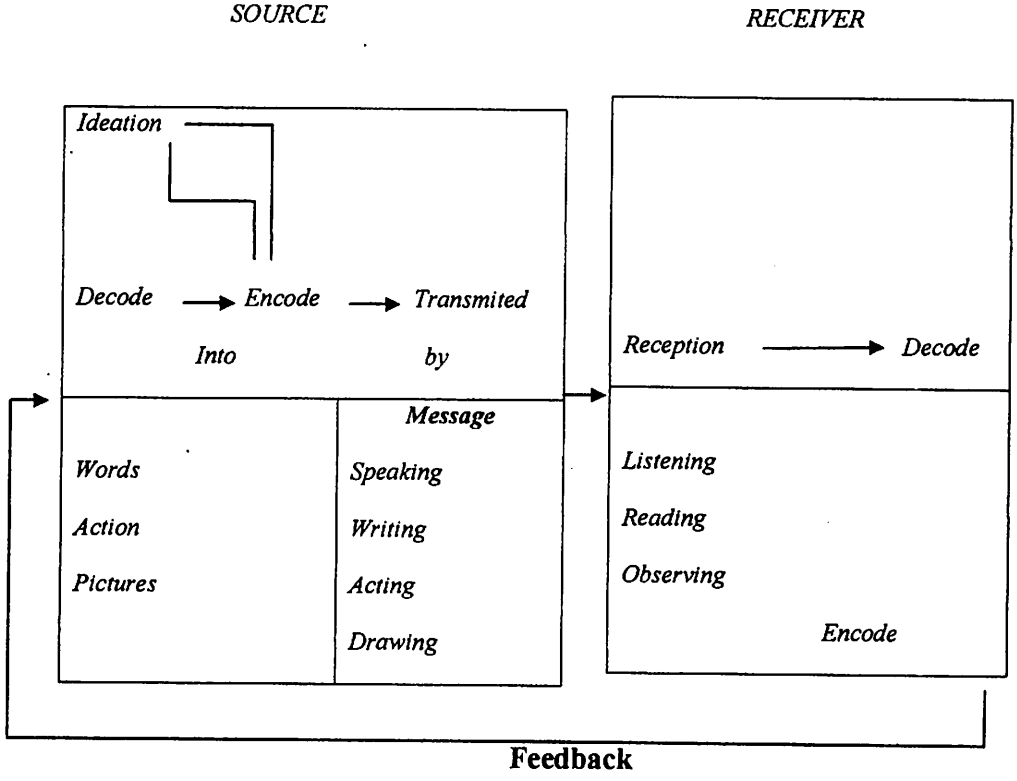
Setelah diketahui spesifikasi pekerjaan Dosen dan Karyawan yang dibutuhkan maka kita harus menentukan sumber-sumber perekrutan calon Dosen dan Karyawan tersebut. Sumber perekrutan calon karyawan itu adalah sumber internal dan eksternal perusahan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

10. MODEL KOMUNIASI

Model komunikasi adalah representasi fenomena komunikasi dengan menonjolkan unsur-unsur terpenting guna memahami suatu proses komunikasi. Sebagian ahli memaknai model sebagai penyederhanaan teori yang disajikan dalam bentuk gambar. Karena itu hakekat model adalah alat bantu, model mempermudah penjelasan fenomena komunikasi dengan mempersentasikan secara abstrak ciri-ciri yang dianggap penting dan menghilangkan rincian yang tidak perlu.

MODEL KOMUNIKASI ANTAR MANUSIA



Bagan 2.1
Model Komunikasi Antar Pribadi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. KAJIAN TEORI

1. TEORI KOMUNIKASI

Menurut Carl I. Hovland, ilmu komunikasi adalah upaya yang sistematis untuk merumuskan secara tegar asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap. Definisi Carl I. Hovland menunjukkan bahwa yang dijadikan objek studi ilmu komunikasi bukan saja penyampaian informasi, melainkan juga pembentukan pendapat umum (*public opinion*) dan sikap publik (*public attitude*) yang dalam kehidupan sosial dan kehidupan politik memainkan peranan yang sangat penting. Hovland mengatakan bahwa komunikasi adalah proses mengubah perilaku orang lain.[45]

Demikian pula pakar komunikasi mencoba untuk mendefinisikan komunikasi, salah satunya adalah Harold Lasswell (pakar ilmu komunikasi) menyatakan bahwa cara yang baik untuk menjelaskan komunikasi adalah menjawab pertanyaan sebagai berikut: *"Who Says What In Which Channel To Whom With What Effect"* (Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu).

Proses komunikasi pada hakikatnya adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikasi). Pikiran bisa merupakan gagasan, informasi opini, dan lain-lain yang muncul dari benaknya. Perasaan bisa berupa keyakinan,

---

[45] Onong Uchana Effendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek* (Bandung : Remaja rosdakarya, 2001), hlm 10.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepastian, keragu-raguan, kekhawatiran, kemarahan, keberanian, kegairahan, dan sebagainya yang dari lubuk hati.

Yang penting dalam komunikasi ialah bagaimana caranya agar suatu yang disampaikan komunikator itu menimbulkan dampak atau efek tertentu pada komunikan. Dampak yang ditimbulkan dapat diklasifikasikan menurut kadarnya, yaitu:[46]

1. *Dampak Kognitif*

   Yang timbul pada komunikan yang menyebabkan dia menjadi tahu atau mengingat intelektualitasnya. Disini pesan yang disampaikan komunikator ditunjukkan kepada pemikiran si komunikan, dengan lain perkataan tujuan komunikator hanyalah berkisar pada upaya mengubah pikiran diri komunikan.

2. *Dampak afektif*

   Lebih tinggi kadarnya daripada dampak kognitif. Disini tujuan komunikator bukan hanya sekedar supaya komunikan tahu. Tetapi tergerak hatinya, misalnya perasaan iba, terharu, sedih, gembira, marah dan sebagainya.

3. *Dampak behavioral*

   Dampak yang timbul pada komunikan dalam bentuk perilaku, tindakan, atau kegiatan.

Frank Dance (1970) melakukan terobosan penting dalam upayanya memberikan klasifikasi terhadap pengertian komunikasi. Ia menklasifikasikan

[46] Onong Uchana Effendy, Dinamika Komunikasi (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002), hlm 7.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. TEORI BIROKRASI ORGANISASI

Max Weber adalah pemikir yang memberikan perhatian sangat besar pada bagaimana manusia bertindak secara rasional untuk mencapai tujuannya.[47] Weber berupaya menjelaskan proses sosial dimana menurutnya terdapat suatu hubungan antara motivasi individu dengan hasil-hasil sosial.

Teori yang dikemukakan Weber juga memberikan suatu gagasan yang mewakili pandangan klasik mengenahi struktur organisasi yang bersifat hierarkis dan dikontrol oleh aturan. Walaupun teorinya telah berusia lebih dari 100 tahun, namun prinsip-prinsipnya mengenahi organisasi yang dikemukakan Weber tetap berlaku hingga kini. Teori Weber tidak secara khusus membahas mengenahi komunikasi namun pandangan Weber mampu meletakkan dasar-dasar asumsi yang sangat kuat memengaruhi para ahli teori komunikasi dalam menggambarkan atau menjelaskan mengenahi komunikasi dalam organisasi.

Weber mendefinisikan organiasi sebagai, "*A system of porposeful, interpersonal activity designed to coordinate individual task*"[48] (suatu sistem kegiatan interpersonal bertujuan yang dirancang untuk mengkoordinasikan tugas individu). Perbedaan penting antara organisasi dan kelompok terletak pada adanya birokrasi. Birokrasi merupakan sebuah gagasan dan dipandang sebagai 'mesin' yang efisien, mengagumkan dan dapat diandalkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

---

[47] Karya klasik Max weber adalah The Theory of social and Economic Organization, yang diterjemahkan oleh A.M Henderson dan T parton, Oxford University Press, 1947.
[48] Max Weber, *The Theory of social and Economic Organization, Oxford University Press,* hlm. 254-255.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bagi weber istilah 'birokrasi' tidak dapat dipisahkan dengan istilah 'rasionalitas' karena menggunakan pemikiran rasional dalam mengembangkan organisasi sehingga gagasan Weber ini sering kali disebut dengan istilah 'birokrasi rasional', Sebagaimana dikemukakan Weber, organisasi merupakan birokrasi dan birokrasi tidak akan terwujud tanpa adanya tiga hal yang merupakan karakteristik birokrasi. Tiga faktor atau karakteristik yang harus dimiliki organisasi untuk mewujudkan birokrasi rasional, yaitu otoritas atau kewenangan (*authority*), spesialisasi (*spezialisation*), dan peraturan (*regulasi*).[49]

a. Otoritas

Otoritas (authority) atau kewenangan biasanya muncul bersama-sama dengan kekuasaan, tetapi pada organisasi, otoritas haruslah sah atau legitimate, yang berarti pemegang otoritas telah diberikan ijin secara formal (*authorized formally*) oleh organisasi. Efektivitas organisasi bergantung pada seberapa besar manajemen menerima "kekuasaan sah"(*legitimate power*) dari organisasi.

Organisasi dibangun sebagai suatu sistem rasional melalui kekuatan aturan yang menjadikan organisasi menjadi semacam kewenangan, atau menurut Weber adalah otoritas legal rasional.

Menurut Weber, cara terbaik untuk mengelola kewenangan legal rasional adalah melalui hierarki (hierarchy). Dengan kata lain, atasan memiliki atasan lagi, dan atasan dengan kedudukan lebih tinggi memiliki atasan yang lebih tinggi lagi kedudukannya, begitu

[49] Stephen W. Litlejohn dan Karen A. Foss, *Theories of Human Communication*, hlm. 254-255.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seterusnya. Hierarki ini secara hati-hatidan cermat diatur melalui aturan-aturan dalam organisasi. Setiap lapis manajemen memiliki kewenangan sah mereka masing-masing, dan hanya pemimpin tertinggi organisasi yang memiliki kewenangan puncak yang menyeluruh.

b. *Spesialisasi*

Prinsip oganisasi kedua adalah spesialisasi, yang berarti sejumlah individu dibagi menurut pembagian pekerjaan, dan mereka mengetahui pekerjaan mereka masing-masing dalam organisasi. Peningkatan atau perluasan posisi atau jabatan dan uraian pekerjaan (*job description*). Weber mengatakan bahwa spesialisasi adalah hal penting bagi birokrasi yang rasional dan garis batas yang jelas dan tegas yang memisahkan satu fungsi bagian dengan bagian yang lainnya dalam organisasi harus ditanyakan dengan aturan dan prosedur yang jelas.

c. *Peraturan*

Aspek ketiga dari birokrasi adalah kebutuhan terhadap peraturan. Apa yang membuat koordinasi organisasi dimungkinkan adalah karena adanya pelaksanaan dari seperangkat aturan bersama yang mengatur perilaku setiap orang. Menurut Max Weber, aturan organisasi haruslah rasional, yang berarti bahwa aturan dirancang untuk mencapai tujuan organisasi, dan supaya organiasasi dapat mengikuti segala hal yang terjadi, maka setiap kegiatan operasional oraganisasi perlu dicatat, dan catatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perlu dipelihara secara hati-hati dan cermat agar aturan dapat dievaluasi.

Untuk memasikan bahwa manajemen dibentuk berdasarkan keahlian maka penunjukan atau penugasan serta promosi jabatan berdasarkan pada keunggulan atau kelebihan seseorang (*merit system*) dan bukan atas kesukaan semata (*favoritism*) dan mereka yang terpilih harus menjadikan pekerjaannya sebagai kerja dan karier utamanya. Hal lain adalah 'impersonalitas' yang berarti tidak boleh memiliki ketidaksukaan atau sebaliknya kesenangan terhadap pihak-pihak tertentu yang berhubungan dengan organisasi.

3. TEORI JARINGAN

Teori ini diperkenalkan oleh Peter R. Monge dan Noshir S. Contractor yaitu Satu cara lain untuk melihat struktur organisasi adalah dengan meneliti pola-pola interaksi dalam organisasi guna mengetahui siapa berkomunikasi dengan siapa. Karena tidak seorangpun mampu berkomunikasi secara persis sama dengan setiap anggota organisasi lainnya, maka kita dapat melihat kelompok-kelompok komunikasi yang saling berhubungan satu sama lain sehingga membentuk jaringan organisasi secara keseluruhan.[50]

[50] Stephen W. Littlejohn dan Karen A. Foss, Theories of Human Communication, Thomson Wadsworth, 2008, hlm. 260-262.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jaringan atau network didefinisikan sebagai *social structures created by communication among individuals and groups*[51] (struktur sosial yang diciptakan melalui komunikasi diantara sejumlah individu dan kelompok). Ketika orang berkomunikasi dengan orang lain, maka terciptalah hubungan (*link*) yang merupakan garis-garis komunikasi dalam organisasi. Sebagian dari hubungan itu merupakan jaringan formal (*formal network*) yang dibentuk oleh aturan-aturan organisasi, seperti struktur organisasi sebagaimana dikemukakan Weber sebelumnya. Namun, jaringan formal pada dasarnya mencangkup hanya sebagian dari struktur yang terdapat pada organisasi. Selain jaringan formal terdapat pula jaringan informal (emergent network) yang merupakan saluran komunikasi nonformal yang terbentuk melalui kontak atau interaksi yang terjadi di antara anggota organisasi setiap harinya.

Ide dasar mengenahi jaringan dan literaturnya yang sangat luas, khususnya gagasan dari Peter R. Monge dan Noshir S. Contractor mengenahi teori jaringan.[52] Gagasan dasar yang sangat penting mengenahi jaringan adalah 'keterhubungan' atau 'keterkaitan' (*connectedness*) yaitu ide bahwa terdapat jalur komunikasi yang relatif stabil di antara individu-individu anggota organisasi. Pada individu yang saling berkomunikasi satu sama lain akan terhubung bersama-sama ke dalam kelompok-kelompok yang pada gilirannya kelompok-kelompok itu akan saling berhubungan

---

[51] Cynthia Stohl, *Organizational Communication:Connectedness in Action;Connectedness in Action,Thousand Oak CA*, sage, 1995, dalam Littlejohn dan Foss, *Theories of Human Communication*. Hlm. 260-261.

[52] Peter R. Monge dan Noshir S.Contractor, *Theories of Communication Network*, dalam Littlejohn dan Foss, *Theories of Human Communication*. Hlm. 260-261.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membentuk jaringan keseluruhan. Setiap orang memiliki seperangkat hubungan yang unik dengan orang lain yang disebut 'jaringan personal' (*personal network*).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

PENYAJIAN DATA

A. Deskripsi subjek dan lokasi penelitian

1. Sejarah Berdirinya STKIP Dr.Nugroho Magetan

Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan DOKTOR NUGROHO Magetan berdiri dan pertama kali diselenggarakan pada tahun 2010. Gagasan pendirian STKIP DOKTOR NUGROHO Magetan dilandasi oleh kondisi minat calon mahasiswa keguruan dan ilmu pendidikan di Magetan Jawa Timur yang pada saat ini sangat membutuhkan pemikiran serta pemberdayaan secara melembaga. Komunitas guru dan pedidikan semakin dituntut untuk meningkatkan efektivitas peran mahasiswa dalam proses belajar mengajar, sehingga keterbatasan orientasi pengembangan merupakan fenomena yang benar-benar membutuhkan penanganan secara professional dan akademis. Maka berkumpul Tokoh masyarakat pada waktu itu untuk mendirikan STKIP DOKTOR NUGROHO Magetan bertujuan sebagai pusat pengembangan keguruan dan ilmu pendidikan di Magetan Jawa Timur yang berorientasi pada strategi perguruan tinggi, memperkuat kelompok sosial dan mengembangkan proses kegiatan penyempurnaan sistem pendidikan tinggi.[53]

Dalam pendirian tahun pertama 2010 lembaga STKIP DOKTOR NUGROHO masih bersatatus Sekolah Tinggi dengan membuka 4 prodi,

[53] Sumber dari RIP (*Rencana Induk Pengembangan*) STKIP Dr.Nugroho. hlm. 5.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

namun upaya kedepan lembaga STKIP DOKTOR NUGROHO Magetan dengan target pasti rencana pengembangannya menjadi Universitas dengan membuka 9 prodi diperkirakan pada tahun 2013. Sehingga lembaga ini mempunyai perencanaan dan melaksanakan pengembangan secara pasti dan mandiri disesuaikan dengan bidang keilmuannya.

STKIP DOKTOR NUGROHO Magetan menyusun standar kompetensi secara cermat akan terhindar dari *over loaded* dan terlalu dangkal atau akan menghindari penetapan Standar kompetensi yang tumpang tindih dengan kemampuan awal atau sebaliknya. Sangat disayangkan banyak guru-guru di lapangan tidak menyadari pentingnya hubungan analisis instruksional dan identifikasi *entry behavior*, sehingga mereka sering melakukan kesalahan menetapkan tujuan standart kompetensi khusus (SKU).

Disamping mengidentifikasi perilaku awal mahasiswa, pengembangan kompetensi harus pula mengidentifikasi karakteristik mahasiswa yang berhubungan dengan keperluan pengembangan kompetensi. Secara teknik yang dapat di gunakan dalam mengidentifikasi karakteristik awal mahasiswa sama dengan teknik yang digunakan dalam mengidentifikasi perilaku awal, yaitu: kuesioner, *interview*, observasi, dan tes.

Kebijakan dan peraturan yang berlaku di perguruan tinggi (kebijakan dan peraturan pemerintah, perguruan tinggi dan fakultas atau unit belajar lain) dibuat dengan tujuan menunjang dan membuat lancar proses belajar mengajar pada mahasisiwa yang mengarah pada : (1)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keserasian dan keselarasan kehidupan kampus, (2) lembaga kemahasiswaan dan pola pembinaan/pengembangan mahasiswa, yang didasarkan pada surat keputudan Menteri Pendidikan dan Kebudayaa No. 0156/U/1978 dan Peraturan Pemerintah No.05/1980.

STKIP DOKTOR NUGROHO adalah satu-satunya Perguruan Tinggi di Magetan sehingga banyak mendapat dukungan dari berbagai pihak dan statusnya sebagai Perguruan Tingi baru karena baru mendapatkan ijin pada awal tahun 2011. Sebagai status Perguruan Tinggi baru maka akan berpengaruh pada semua kebijakan dan sistem yang diperlakukan pada lembaga ini terutama dalam sistem rekrutmen yang diterapkan di STKIP DOKTOR NUGROHO. Hal ini memiliki proses dengan sistem penilaian yang berbeda pada cara rekrutmen terutama pada PTS (Perguruan Tinggi Swasta) dan PTN (Perguruan Tinggi Negeri) pada umumnya.

2. Visi, Misi dan Tujuan

a. Visi

STKIP DOKTOR NUGROHO Magetan menjadi perguruan tinggi yang mampu menguasai, menerapkan, dan mengembangkan IPTEK, berdaya saing tinggi, berkebudayaan nasional dengan berwawasan global, tanggap terhadap perkembangan dan permasalahan di masyarakat dapat menghasilkan lulusan yang cerdas memiliki kemampuan profesional, memiliki identitas jati diri yang kuat dan kokoh sebagai insan intelektual Indonesia yang nasionalis,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

cerdas, berilmu, kreatif, mandiri, inovatif, adil, disiplin, mampu menciptakan lapangan kerja serta memiliki sikap dan perilaku sesuai dengan budaya bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

b. Misi

1) Menyelenggarakan pendidikan tinggi yang bermutu dan berkualitas dalam rangka pemerataan pendidikan dan peningkatan kualitas SDM.
2) Menyelenggarakan kegiatan akademik dengan memiliki wawasan kebangsaan sehingga mampu menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas, berbudi pekerti luhur, cerdas, kreatif, kritis, profesional, mencintai pluralisme dalam berbangsa dan bernegara, mampu menghadapi tantangan global penuh pengabdian serta beriman dan taat pada Tuhan Yang Maha Esa.
3) Memajukan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, menjunjung tinggi akhlak dan nilai-nilai kemanusian, pengabdian dan pelayanan kepada masyarakat demi terwujudnya masyarakat Indonesia yang maju, adil dan sejahtera
4) Meningkatkan profesionalisme dan akuntabilitas lembaga pendidikan tinggi sebagai pusat pembudayaan ilmu pengetahuan, teknologi, keterampilan, serta pusat pembentukan sikap dan nilai-nilai kehidupan yang manusiawi berdasarkan prinsip otonomi dan kebebasan perguruan tinggi dalam konteks negara kesatuan Republik Indonesia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5) Meningkatkan lualitas manajemen yang berorientasi pada tata kelola akademik yang sehat dan dinamik, menjalin kerja sama yang berkisanambungan dengan instansi/lembaga lain, memperkuat pendidikan dengan kontribusi kepada masyarakat.

c. Tujuan

1) Menghasilkan lulusan yang bermutu, professional dengan memiliki kualifikasi pengetahuan teoretis dan metodologis yang komprehensif serta memiliki sikap mental keilmuan dan memiliki potensi dalam kecerdasan manusia agar mampu tampil secara bermartabat pada masa kini dan masa mendatang.
2) Membangun Sumber Daya Manusia pendidik yang unggulan, kompetitif, kreatif, dan mampu menyelesaikan masalah saat ini dan siap bersaing di masa mendatang. Memiliki intelegensia yang lengkap, mengkaji, mengembangkan, dan penguasaan IPTEKS yang relevan dengan potensi dan kebutuhan masyarakat.
3) Mempersiapkan dan membina tenaga akademik untuk LPTK, dan merealisasi iklim organisasi yang sehat dan harmonis secara bertahap.
4) Merealisasi jalinan kerja sama dengan pemerintah, pemerintah daerah, perusahaan, organisasi (*stakeholder*), dan masyarakat lain baik di luar maupun dalam negeri.[54]

[54] Sumber dari STATUTA STKIP Dr.Nugroho Magetan. Hlm. 10

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Lokasi STKIP Dr.Nugroho Magetan

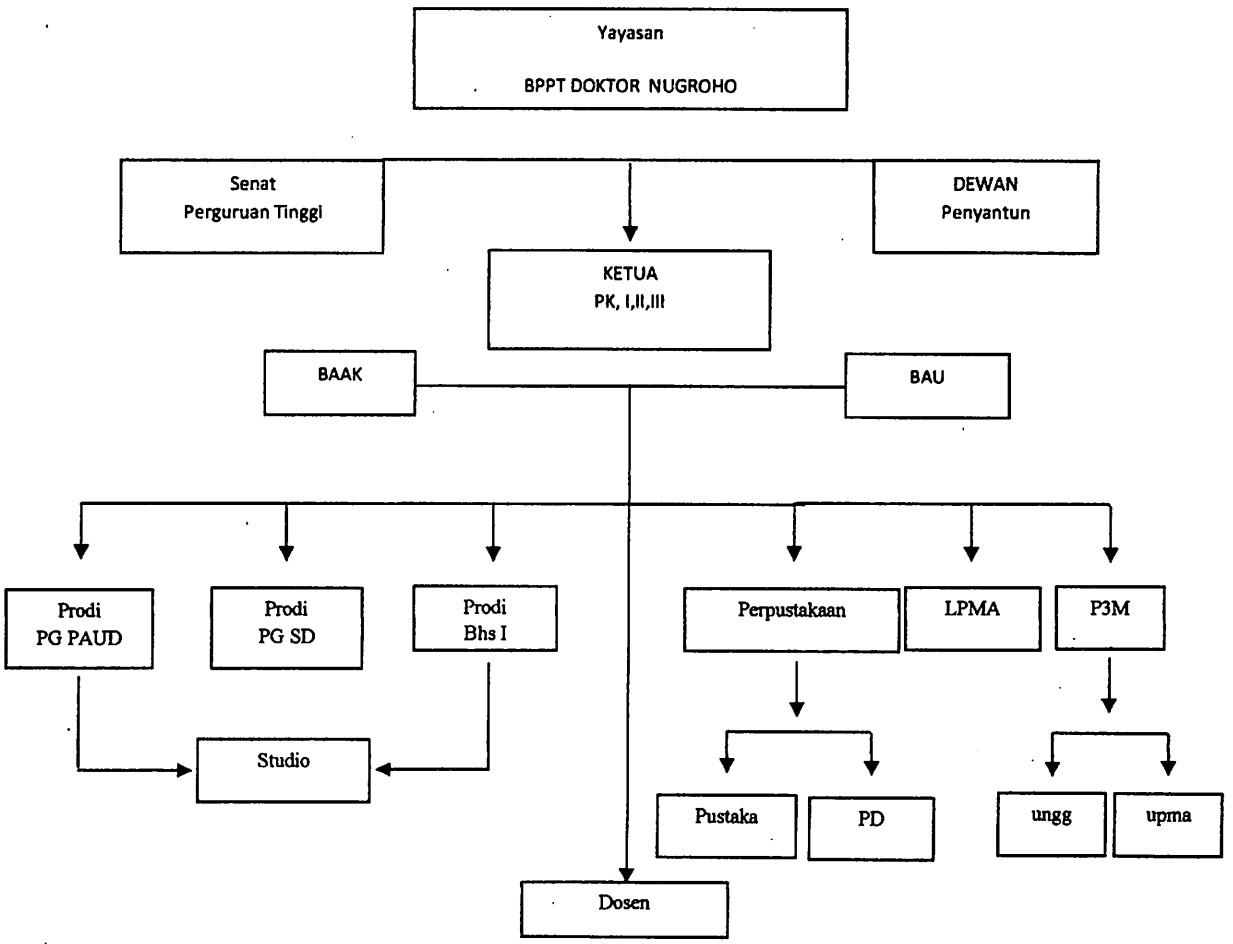
Lokasi STKIP Dr.Nugroho Magetan di JL. Sendang Kamal No. 50, Maospati-Magetan.

4. Sistem Kelembagaan dan *Job Deskripsions*

a. Sistem Kelembagaan

Bagan Struktur Organisasi

STKIP DOKTOR NUGROHO MAGETAN MAGETAN



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Job descriptions

1) Ketua STKIP Dr.Nugroho:

Ketua adalah penanggung jawab utama STKIP DOKTOR NUGROHO Magetan, disamping melakukan arahan serta kebijakan umum, juga menetapkan peraturan, norma dan tolok ukur penyelenggaraan pendidikan tinggi, yaitu:

a) Pendidikan dan Pengajaran

b) Penelitian.

c) Pengabdian kepada masyarakat.

d) Pembinaan tenaga kependidikan, karyawan, dan mahasiswa.

e) Menjalin kerjasama dengan lingkungannya.

f) Rektor STKIP DOKTOR NUGROHO Magetan bertanggung jawab kepada:

(1) Menteri Pendidikan Nasional pada bidang akademik.

(2) Badan Pembina Yayasan DOKTOR NUGROHO Magetan pada bidang administrasi, keuangan, dan pengembangan akademik.[55]

2) Pembantu Ketua terdiri dari:

a. Pembantu Ketua bidang akademik yang selanjutnya disebut Pembantu Ketua I (PR I), bertugas membantu Ketua dalam pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

b. Pembantu Ketua bidang administrasi umum dan keuangan yang selanjutnya disebut Pembantu Ketua II (PR II), bertugas membantu

[55] Sumber diambil dari Revisi STATUTA STKIP Dr.Nugroho, hlm.14

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ketua dalam pelaksanaan kegiatan di bidang administrasi dan keuangan.

c. Pembantu Ketua bidang kemahasiswaan yang selanjutnya disebut Pembantu Ketua III (PR III), bertugas membantu Ketua dalam pelaksanaan kegiatan di bidang pembinaan serta pelayanan kesejahteraan mahasiswa.

3) Dewan Penyantun:

Dewan Penyantun terdiri dari tokoh masyarakat guna membantu memecahkan masalah Lembaga STKIP DOKTOR NUGROHO Magetan dan diharapkan berperan aktif untuk menggerakkan dan mengerahkan sumber daya masyarakat. Anggota Dewan Penyantun di angkat dan diberhentikan oleh Rektor, Anggota Dewan Penyantun terdiri dari para tokoh masyarakat, baik tokoh formal maupun non formal termasuk para pejabat dan pengusaha yang menaruh perhatian dan peduli untuk ikut meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan.

4) Senat Perguruan Tinggi:

Senat Perguruan Tinggi terdiri atas Guru Besar, Rektor, para Pembantu Rektor, para Dekan, wakil Dosen, dan unsur lain yang ditetapkan Senat Perguruan Tinggi jika diperlukan. Senat Perguruan Tinggi di ketuai oleh Rektor yang didampingi oleh seorang Sekretaris yang dipilih diantara anggota Senat Perguruan Tinggi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5) Lembaga Pengabdian Kepada Masyarakat (LPM):

Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat (LPM) merupakan unsur pelaksana akademis di Perguruan Tinggi yang bertugas menyelenggarakan pengabdia kepada masyarakat dan turut mengusahahkan sumberdaya yang diperlukan, dengan menjalankan fungsi-fungsi sebagai berikut:

a. Melaksanakan Ilmu pengetahuan dan teknologi
b. Meningkatkan relevansi progam STKIP DOKTOR NUGROHO Magetan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
c. Membantu masyarakat dalam melaksanakan pembangunan.
d. Melaksanakan pengembangan pola dan konsepsi pembangunan nasional, wilayah, dan daerah melalui kerja sama antar perguruan tinggidan/ atau badan lainnya, baik di dalam maupun di luar negeri.

6) Unit Pelaksana Teknis (UPT):

Unit Pelaksana Teknis (UPT) merupakan unit-unit di lingkungan Perguruan Tinggi yang kegiatannya memberikan layanan sesuai di bidang masing-masing. Unit Pelaksana Teknis (UPT) dipimpin oleh seorang Kepala yang bertanggung jawab kepada Rektor.

7) Fakultas dan Program Studi:

Fakultas merupakan pelaksana akademik mengkoordinasikan dan atau melaksanakan pendidikan akademik dan/atau profesional dalam satu atau seperangkat cabang ilmu pengetahuan, teknologi dan atau seni tertentu. Fakultas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dipimpin oleh Dekan yang bertanggung jawab kepada Rektor Perguruan Tinggi. Dekan memimpin penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, membina tenaga kependidikan, mahasiswa, dan administrasi fakultas.

Susunan Organisasi Fakultas di lingkungan Perguruan Tinggi terdiri atas:

a. Unsur Pimpinan : Dekan

b. Unsur Pelaksana : Ketua Program Studi, Sekretaris Program Studi, Laboratorium, dan Kelompok Dosen

Program Studi terdiri atas :

a. Unsur pimpinan : Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi

b. Unsur pelaksana akademik : Kelompok Dosen

Unsur penunjang akademik : Laboratorium.

8) Dosen:

Dosen adalah seorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara STKIP DOKTOR NUGROHO Magetan dengan tugas utama mengajar pada Perguruan Tinggi STKIP DOKTOR NUGROHO Magetan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Memang Komunikasi organisasinya sangat bagus, satu azas kekeluargaan dan kebersamaan ini yang dijalin sehingga ketika komunikasi organisasi antara dosen yang satu dengan dosen yang lain adalah mereka punya satu statement (pernyataan) kita akan mencapai satu titik tentang goal STKIP, karyawan juga begitu antar pimpinan juga dibangun dengan motivasi-motivasi kekeluargaan pendekatan kebersamaan dan sebagainya, sehingga pada strategi tertentu sistem komunikasi organisasi jelas akan melahirkan sebuah kepedulian yang bagus sehingga disini terjalin, kalau ada masalah jauh hari sebelumnya sudah harus dibahas dan harus di floor kan (diungkapkan)."[56]

Dari hasil wawancara diatas terdapat tujuan komunikasi antarpribadi dalam organisasi yang jelas dari individu yang satu ke individu yang lain untuk mencapi suatu tujuan yang sama, selain itu juga terdapat komunikasi horizontal (*horizontal communication*) antara dosen satu dengan dosen yang lainnya dan komunikasi ke atas (*upward communication*) yaitu antara karyawan dengan Ketua yang dibangun dengan motivasi-motivasi kekeluargaan begitu juga sebaliknya yang disebut komunikasi ke bawah (*downward communication*) antara Ketua dengan karyawan dan dosen . Begitu juga penjelasan yang diberikan oleh Andika sebagai calon Dosen STKIP Dr.Nugroho yang mengatakan bahwa komunikasi yang terjalin sebagai berikut:

"Intine,yo (intinya ya) sama seperti temen-temen kebetulan ada saudara deket yang masih ada hubungan dari ibu Ketua dan saya mendapat informasi dari pak Kasmono orang deket ibu Ketua,akhirnya saya di ajak masuk, lah dikenalno akhire walaupun sebenere aku kan lulusan S1 komputer terus kelihatannya kedepan peluang ada, kata temen-temen juga harus dicoba. Ada orang-orang yang dipercaya tadi jelas mempunyai kemampuan-kemampuan kan juga bu Marsini juga tidak asal milih toh sapa saja orang yang jadi kepercayaannya. Semuanya juga atas kekeluargaan lah, gini kalau menurut saya ibu Masini itu orangnya fair dalam arti kalau ada masalah baik itu kecil maupun besar itu akan segera dibahas terus kalau memang sudah terselesaikan ya sudah ndak perlu diungkit-ungkit lagi jadi gimana-gimana gitu tidak jadi diselesaikan segera, dan gaya bahasa juga tidak perlu bertele-tele yaitu gimana mudah

[56] Hasil wawancara dengan Lilis lestari,S.Sn.,M.Pd selaku Tim Senat, tanggal 9 Mei 2011, jam 20.00

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dicerna tetapi ngerti dan istilahe tidak ngelarani dalam bahasa Indonesianya itu nyakiti, apabila ada yang salah itu tidak langsung dihukum atau gimana gitu tapi dibina dulu."[57]

Pernyataan tersebut memberikan landasan yang kuat arti kebersamaan dan kekeluargaan dalam sebuah organisasi tentunya tidak mungkin bisa lepas dari proses komunikasi. Dalam komunikasi organisasi kekeluargaan ini terdapat daya tarik dan pemeliharaan dalam antarpribadi yaitu rasa suka timbale balik yang dipersepsi selain itu juga ada nilai karakteristik hubungan antarpribadi yaitu kepercayaan dalam suatu hubungan tersebut yang berkaitan dengan konsep-konsep kejujuran dan kebenaran dimana Ketua memilih orang-orang kepercayaan untuk di ajak berfikir bersama menentukan calon pegawai dosen dan karyawan. Selain itu juga terdapat fungsi regulatif hal ini tentu berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi agar perintah dilaksanakan sebagaimana mestinya.

2. Proses Rekrutmen Dosen dan Karyawan

Dari hasil penelitian dapat diambil pengertian bahwa proses rekrutmen adalah suatu proses pencarian dan pemikatan paca calon tenaga kerja atau pegawai yang mampu bekerja di STKIP Dr.Nugroho dengan segala aturan yang telah dibuat dan disepakati, baik secara tulis maupun lisan yang tentunya dilakukan melaui proses pembekalan dan proses komunikasi.

Maka dari itu proses rekrutmen Dosen dan Karyawan yang terjadi di STKIP Dr.Nugroho Magetan seperti yang diungkapkan Dr.Aris, S.Pd., M.Pd selaku Wakil Ketua I sebagai berikut:

[57] Hasil wawancara dengan Andika,S.Kom selaku Dosen, tanggal 1 Mei 2011, jam 13.00

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Ibarat kita memilih benih kacang atau jagung atau kedelai yang di letakkan dalam tempe atau disebut di ayak atau diinteri nanti akan kelihatan dalam proses diinteri atau pembekalan ini. dengan jumlah yang banyak bisa ratusan dan akhirnya kelihatan dalam proses diinteri maka akan kelihatan mana yang cara kerjanya bagus, cara berfikirnya bagus, loyalitasnya tinggi akan kelihatan dan akan muncul bibit-bibit unggul ke permukaan barangkali ada 100 orang dan yang paling menonjol ada 20 orang dan ini yang akan dibimbing. Dan yang lainnya di ayak lagi dengan diberi pembekalan dengan harapan menjadi berkualitas sampai habis. Kalau kira-kira tidak habis ibarat artinya tidak layak, kualitasnya kurang kemudian tingkat pemikiran kurang ibarat pisau diasah tetap saja segitu ya artinya mohon maaf artinya mereka akan tersingkir."[58]

Pernyataan ini juga diperjelas dengan Lilis lestari, S.Sn.,M.Pd selaku Tim Senat Perguruan Tinggi adapun penjelasannya sebagai berikut:

"Jadi sebagai pegawai akan dilihat dari pengabdian, bahwa saya sempat di dirgen dikti yaitu pak bambang sarengat ada di kabag, pembekalan menurut bu marsini diberikan mulai desember hampir 5 bulan, calon-calon ketika memasukkan data dosen dan karyawan sudah terseleksi bagaimana pengabdiannya, bagaimana kepeduliannya, bagaimana perilakunya, bagaimana sikapnya ketika STKIP dimonitoring dinilai oleh Gubernur, kopertis, didatangi tim pak Edi baskoro dari dapil Magetan dengan partai demokrat oleh beliau-beliau ini yang mempunyai power sehingga persiapan itu secara moril dibebankan oleh calon dosen dosen dan karyawan, dari situlah sikap kepedulian dan kemauan keras bisa dinilai oleh bu marsini, sehingga siapa yang tidak tahan dalam posisi pengabdian sekian bulan saya yakin out. Karena memang ada dari beberapa dosen dan dari beberapa karyawan mereka tidak mampu karena lama dan mereka out. Dan sekitar 80% yang bertahan sisa ini mempunyai kepedulian dan intensitas tinggi untuk siap menjadi tenaga dosen maupun tenaga karyawan di STKIP."[59]

Dari penjelasan tersebut terdapat kewenangan (*authority*) dalam organisasi yang dimiliki oleh Ketua STKIP Dr.Nugroho yaitu dengan menilai sikap kepedulian dan kemauan keras yang dimiliki calon dosen maupun karyawan,

---

[58] Hasil Wawancara dengan Dr.Aris.,S.Pd.,M.Pd selaku Wakil Ketua I, tanggal 9 Mei 2011, jam 12.30 WIB

[59] Hasil Wawancara dengan Lilis lestari, S.Sn.,M.Pd selaku Tim Senat, tanggal 20 Mei 2011, jam 20.00 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sehingga penilaian tersebut merupakan sebuah kebijakan yang sudah ditetapkan sebagai criteria khusus tanpa harus ada aturan tertulis.

Proses rekrutmen penjelasan di atas adalah menekan pada Dosen dan Karyawan karena STKIP merupakan Perguruan Tinggi baru maka harus mempersiapkan tenaga kerja yang memang benar-benar bisa dipercaya dan diandalkan Perguruan Tinggi selain itu juga menunjukkan Kesetiaan, seperti pendapat tambahan yang dikemukakan oleh Lilis lestari, S.Sn.,M.Pd sebagai berikut:

> *"Dalam rekrutmennya bu marsini memberikan peluang kepada dosen, anda calon dosen disini siapa secara kompetitif merekrut calon-calon mahasiswa kalau mereka bisa mendapatkan mahasiswa yang banyak katakanlah targetnya adalah 3 tapi bisa mendapatkan lebih dari 3, berarti mereka punya kepedulian terhadap perguruan tinggi dan intensitas yang bagus untuk mensosialisasikan di masyarakat itu adalah salah satunya statment yang dikeluarkan bu Marsini baik itu dosen maupun karyawan sama Cuma tingkatan karyawan disini agak beda tidak seperti dosen."*[60]

Dari sedikit cuplikan wawancara di atas baik Dosen dan Karyawan diberikan peluang untuk menunjukkan kesetiaan dan kepedulian terhadap Lembaga maka diwajibkan mencari Mahasiswa dengan Komunikasi langsung antar pribadi atau *face to face*.

Melanjutkan proses rekrutmen dari penjelasan diatas sebelumnya, STKIP Dr.Nugroho memiliki perbedaan dengan Peguruan Tinggi Swasta (PTS) pada umumnya seperti yang dijelaskan oleh Dr.Aris, S.Pd., M.Pd sebagai berikut:

> *"Jelasnya beda sama yang lainnya dalam rekrutmen ini tes tidak begitu penting tetapi malah tes disini tidak diamati karena lembaran ijasah yang datang itu diamati bagaimana bentuknya mereka karena dengan tes mereka hanya mendapatkan pengalaman sedikit sekali*

[60] Hasil Wawancara dengan Lilis lestari, S.Sn.,M.Pd selaku Tim Senat, tanggal 20 Mei 2011, Jam 20.15 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

misalnya dikasih makan jagung mereka juga hanya akan makan jagung saja, tetapi dalam pembekalan dia akan mendapatkan kekayaan intelektual, pengalaman, integrasi sosial dengan teman-temannya tapi juga diberi wawasan seandainya tidak diterima atau tidak lolos nanti ya ndak boleh kecewa, jangan merasa kehilangan waktu, tenaga dan pikiran tapi suatu saat kita butuhkan ya tinggal kita ambil, misalnya anak ini sudah ikut pembekalan ya nanti tinggal ambil itu ternyata sistemnya begitu."

Dalam hal ini sistem rekrutmen juga sedikit dijelaskan oleh Taurindra sebagai Karyawan dan melanjutkan kuliah Magister (S2) yaitu:

"Sebenarnya dalam Perguruan Tinggi dimanapun pasti mempunyai rekrutmen dengan cara sendiri-sendiri tergantung kebijkan yang mereka buat namun di Perguruan Tinggi kita ini memang sedikit agak berbeda, ya aturane memang sudah di atur dan di tetapkan oleh Ketua Bu Marsini. Saya sendiri tau informasi ada lowongan disini dari orang tua saya yang ikut arisan di beliau lalu beliau memberikan saran sama ortu saya untuk memasukkan saya di STIKP Dr.Nugroho ini waktu saya baru lulus. Memang pada saat itu ortu dekat sama beliau dan memang Ketua membutuhkan banyak tenaga yang membantu proses belajar mengajar di sini. Memang setahu saya pada umumnya yang di pekerjakan di sini adalah keluarga dekat dan kerabat beliau sendiri walaupun saya kurang tau pasti apa tjuannya tapi yang jelas dengan adanya sistem seperti itu akan menambah banyak keluarga baru dan lebih saling mengenal satu sama lainnya."[61]

Hal ini juga diperjelas dengan penjelasan Dr.Marsini, S.Pd.,M.Pd sebagai Ketua STKIP Dr.Nugroho yaitu:

"Dosen ada tetap dan dosen LB sama seluruh indonesia tapi tirone opo (buktinya apa)? pembekalan?sama seluruh indonesi misale Unesa piye kan ra eruh (bagaimana kan tidak tahu)?berari kita berangkat dari LB 10 tahun gantinya mengikuti pembekalan mulai dari januari, februari, maret. Dalam pembekalan ini tidak menunjukkan komitmen secara salah?salah kan fatal salah toh(kan)?"

Lalu beliau menambahkan pendapatnya sebagai berikut: "Berarti dalam pembekalan ada yang tidak lulus?Berangkat dari tidak tetap dulu tapi ada yang tidak lulus. Karena SK ini dipertanggung jawabkan di Kementrian. Misalnya calon dosen melanggar ketentuan menyebarkan

[61] Hasil Wawancara dengan Taurindra wijayanti,S.Pd selaku Dosen, tanggal 20 Mei 2011, jam 11.30 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

agama itu kan menyalahi aturan. Karena SK ini dipertanggung jawabkan di kementrian bahkan NIDN keluarpun dari kementrian apa saya bisa mengangkat sembarang orang kan tidak bisa? Sama seluruh Indonesia misale di Unesa kan sudah berjalan jadi berangkat Dosen itu dari tidak tetap dulu iya toh?5 tahun bisa dipertanggung jawabkan baru diangkat tetap lah nggone dewe awal dadi kudu mumpuni bocah pinter (nah tempat kita sendiri harus mencari anak pandai) tapi tidak hanya pinter namun pribadine juga harus bagus carane piye (caranya bagaimana) dalam pembekalan ini maka ada yang lanjut dan ada yang tidak dan itu bedanya perekrutan pertama kali yaitu pembekalan. Kalau perekrutan dosen dan karyawan itu di Perguruan Tinggi awal itu namanya adalah pembekalan maka yang dilihat cinta kampus dan kepinteran yang dimiliki oleh Karyawan dan Dosen. Dan itu bedanya perekrutan pertama kali di perguruan tinggi yaitu pembekalan maka ada yang lanjut dan ada yang tidak."[62]

Dari penjelasan beliau tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa STKIP memang memakai cara yang sedikit berbeda dengan PTS lain pada umumnya karena ingin mempersiapkan tenaga kerja yang lebih sesuai dengan keinginan lembaga selain itu juga adanya fungsi regulative yang berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, dimana proses rekrutmen dilakukan melalui proses pembekalan sebagai ganti dari tes karena dengan proses pembekalan maka secara langsung melekatkan unsur komunikasi yang kuat seperti yang diharapkan oleh Ketua yaitu untuk membentuk sebuah kepribadian baru.

Adapun sedikit perbedaan pendapat dari penjelasan diatas sebelumnya bahwa rekrutmen di STKIP tidak mementingkan nilai ijazah namun ada yang berpendapat bahwa nilai ijazah sangatlah menentukan seperti yang dijelaskan oleh Subiyanto, S.Pd.,M.Pd selaku Wakil Ketua II sebagai berikut:

"Tapi kita juga melihat kompetensi dari nilai ijazah, nah dari indeks prestasi itu setidak-tidaknya kita bisa melihat kemampuan akademisnya, oh cah iki pinter, cah iki duwe kemampuan kan gitu?tanpa

[62] Hasil Wawancara dengan Dr.Marsini,S.Pd.,M.Pd selaku Ketua, tanggal 4 Mei 2011, jam 16.00 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kita bisa melihat indeks prestasi mereka pada saar di S1 kan ga ngerti?itu yang pertama, yang kedua secara tidak langsung kita-kita yang di depan ini melakukan dialogis atau komunikasi, bagaimana dia menerima dan merespon omongan kita. Kita bisa menilai anak yang cerdas pasti responnya oke, nah dari situ kita bisa menilai kecerdasan dan hal-hal lain yang tidak kalah pentingnya."

Dari perbedaan pendapat diatas sebelumnya bertujuan untuk menjelaskan sistem rekrutmen yang dipakai dalam Perguruan Tinggi ini namun pada intinya sama untuk mempersiapkan tenaga kerja yang bisa diandalkan, masalah nilai ijazah yang sedikit disinggung oleh narasumber terakhir adalah proses penentuan akhir rekrutmen yang tidak begitu penting karena STKIP Dr.Nugroho menggunakan model pembekalan sebagai proses rekrutmennya.

Ada tambahan penjelasan proses rekrutmen yang diterapkan di STKIP Dr.Nugroho oleh Subiyanto,S.Pd.,M.Pd selaku Wakil Ketua II sebagai berikut:

"Jadi begini sistem rekrutmennya memang sengaja dipilih dalam hal kemampuan dan kepribadiannya terutama Dosen dan Karyawan ini masih belum terkontaminasi, mengapa alasannya seperti itu?karena kita ingin memasukkan ilmu baru tentang sebuah lembaga ini, dan kita maunya seperti itu. Sehingga Dosen-dosen dan Karyawan-karyawan masih netral, lah dengan netralnya itulah kita bisa memberikan ideologi-ideologi tentang aturan apa saja di lembaga."[63]

Lalu diperjelas lagi sebagai berikut: "Mudah mereka diberi pembekalan, mudah mereka diberi ilmu, dan yang bisa membawa kemajuan lembaga, iyo toh (iya kan)?lah nek wes pinter kabeh kadang iso wani karo (kalau sudah pandai semua terkadang menentang) Ketua. Merasa dia cerdas, merasa dia pandai, bahaya kan itu? Kita sudah punya komitmen bahwa kita sepakat untuk maju, kalau orang yang pinter-pinter diambil namun tidak dibina lebih dulu malah bahaya rasa menghargai terhadap atas tidak ada. Kita memberi pembekalan seperti apa?kalau karyawan tidak henti-hentinya diberi pembekalan tapi kalau dosen tidak henti-hentinya diberi perkuliahan dan tidak semua Perguruan Tinggi mempunyai langkah seperti ini. Jadi Perguruan Tinggi kita akan dijalankan dengan roda-roda yang manis, tidak ada hambatan sama

[63] Hasil Wawancara dengan Subiyanto, S.Pd.,M.Pd selaku Wakil Ketua II, tanggal 2 Mei 2011, Jam 21.00 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sekali karena mereka sudah di setting sedemikian rupa. Dan ini sebenarnya bukan settingan kita toh (kan)?tapi setingan Bu Marsini."[64]

Dari hasil wawancara di atas jelas terdapat gaya control (*controling style*) yang bersifat mengendalikan dengan adanya satu kehendak atau maksud untuk membatasi hal ini sering dipakai untuk mempersusasi orang lain supaya dan bertidak secara efektif sesuai dengan keinginan komunikator tentunya sesuai dengan hasil data tersebut maka sesuai dengan keinginan Ketua STKIP Dr.Nugroho.

3. Model Rekrutmen Dosen dan Karyawan

Model rekrutmen pembekalan ini juga diperjelas oleh Ketua pada saat member arahan pada calon Dosen dan Karyawan sebagai berikut:

"Terus yang paling terpenting saya mohon jika panjenengan sudah mendapatkan S2 disini jangan diluar sana menjadi koordinator yang membunuh paham pak?apa kira-kira ya kok membunuh. Banyak S2 sekarang yang tidak terpakai oleh Negara baik itu dadi Dinas Ponorogo, Madiun dan Magetan. Ada Dr.Minto ini yang 72 orang S2 dan sudah di telepon oleh Kepala Dinas Ponorogo walaupun S2 jurusan M.M tapi konsentrasi pada jurusan M.MPd. sehingga pak Dirgen hanya mengeluarkan ijin M.M untuk ngenakno omong (bicara enak) koordinator sehingga ngomongnya ngawur (tidak akurat) dan ijin ijazah dicabut. Terus yang kedua kalau panjenengan pengen usaha untuk punya duit jadilah koordinator yang mentaati UUD jadi yang boleh mengajar S2 adalah harus minim kandidat Doktor atau S2 yang minim punya kepangkatan akademik, disini sudah mempunyai aturan-aturan dan tidak boleh meng-iya kan sesuatu sehingga merugikan mahasiswa. Saya tidak akan memberika pembelajaran kepada panjenengan (anda) apabila tidak memenuhi standart artinya dari Perguruan Tinggi kami lulusan tidak hanya mengandalkan kemampuan dibidanganya tapi juga punya kempuan dibidang yang lain. Yang dari Guru biasa ingin menjadi Kepala Sekolah

[64] Hasil Wawancara dengan Subiyanto, S.Pd.,M.Pd selaku Wakil Ketua II, tanggal 2 Mei 2011, Jam 21.10 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

monggo (silahkan) tapi juga harus mempunyai pandangan kedepan yang ingin menjadi Dosen LB."[65]

Dari sedikit penjelasan diatas bahwa Ketua memberikan arahan dalam proses pembekalan di dalam perkuliahan Magister (S2) untuk mempersiapkan calon Dosen dan Karyawan yang diandalkan Perguruan Tinggi, namun dapat disimpulkan bahwa Ketua mempunyai komunikasi pesuasif efektif sehingga ingin mendorong calon Dosen dan Karyawan untuk tidak meninggalkan kampus namun bisa diajak kerja sama dengan baik.

Secara hubungan antarpribadi maka penjelasan diatas unsur pemeliharaan yaitu dengan bekerja sama dan unsur jaminan dengan menekankan komitmen kepada orang lain yang mengisyaratkan bahwa hubungan punya masa depan dan menunjukkan cinta dan kesetiaan. Hal ini yang menjadi karakteristik STKIP Dr.Nugroho yaitu selain Ketua memberikan persuasi kepada calon Dosen dan Karyawan secara langsung, namun tetap memberikan hubungan mempunyai masa depan dengan tujuan yang sama tentunya saling menguntungkan satu sama lainnya dengan model pembekalan.

4. Loyalitas Dosen dan Karyawan

Komunikasi organisasi dalam sistem rekrutmen di STKIP ini juga menekankan aspek lain yang ditonjolkan yaitu sikap loyal terhadap Perguruan Tinggi seperti yang dijelaskan oleh Dr.Aris, S.Pd.,M.Pd sebagai berikut:

"Jadi begini sistem dalam proses rekrutmen dalam menentukan kebijakan-kebijakan baru baru dengan adanya rekrutmen ini, dalam penilaian tersebut ada kriteria-kriteria ada yang harus dipenuhi misalnya

[65] Hasil Pembekalan dalam istirahat perkuliahan Magister (S2) oleh Dr.Marsini, S.Pd.,M.Pd selaku Wakil Ketua II, tanggal 10 Mei 2011, jam 12.30 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ada loyalitas dan loyalitas ini utama. Karena untuk bekerja di stkip dr nugroho ini harus benar-benar loyal dan itu tidak bisa ditawar. Untuk menunjukkan loyalitas dan kedisiplinan yang baik maka juga diberikan pembekalan-pembekalan dalam rekrutmen dan pembekalan ini sebenarnya adalah proses penyaring."[66]

Penjelasan ini juga ditambahkan oleh Subiyanto, S.Pd.,M.Pd selaku Wakil Ketua II sebagai berikut:

"Dan yang tidak kalah pentinya sejak awal harus ada sinyal-sinyal loyal terhadap lembaga, tanpa ada rasa loyal secara psikologis bisa diamati dan kita juga tidak mau seperti itu. Istilahnya ngentahi (berani) kepada pimpinan."

Setelah itu Dr.Aris, S.Pd., M.Pd juga memberikan penjelasan tambahan tentang pentingnya loyalitas terhadap Perguruan Tinggi sebagai berikut:

"Dalam TIM sendiri juga terjadi komunikasi Sehingga pada intinya gini yang dinilai dalam rekutmen itu yang terpenting adalah loyalitas karena tidak ingin pada perjalan suatu saat nanti menjadi masalah dalam arti mbalelo atau menentang program itu yang tidak diinginkan. Dan seleksinya terjadi pada proses pengamatan dikehidupan sehari-hari jadi sampai saat ini sekitar hamper 60% porsi posisi yang terisi, di BAAK, BAU, dalam rapat koordinasi yang dibentuk dalam suasana-suasana santai makan siang terjadi dialog-dialog yang intinya rekrutmen tenaga dosen maupun karyawan dari hal terkecil akan kita bahas untuk mendapatkan calon yang benar-benar akurat karena ini sistemnya tidak seperti tes di Perguruan Tinggi lain tapi disini adalah pembekalan."

Dari penjalasan nara sumber diatas dapat diambil pokok pikiran bahwa loyalitas adalah hal yang paling penting dalam sistem rekrutmen ini karena hal ini merupakan hasil komunikasi atau kesepakatan antara Ketua dengan orang kepercayaan beliau untuk menjadikan loyalitas sebagai nilai tinggi dalam menentukan calon Dosen dan Karyawan diterima atau tidak, dengan demikian

[66] Hasil Wawancara dengan Dr.Aris, S.Pd.,M.Pd selaku Wakil Ketua I, tanggal 3 Mei 2011, jam 13.00 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebuah Perguruan Tinggi baru membutuhkan orang yang loyal dan setia terhadap Lembaga.

Setelah mengetahui proses rekrutmen dan pembekalan yang ada di STKIP Dr.Nugroho, jelas semua itu memiliki tujuan dan target yang ingin dicapai dalam menjalankan proses tersebut, adapun tujuannya dijelaskan oleh Dr.Aris, S.Pd.,M.Pd sebagai berikut:

> "*Komunikasi yang terjadi antara ketua akademik maupun sarana-prasarana dengan dosen dan karyawan komunikasinya sebenarnya ketua sudah menjelaskan kepada kita secara teknik bahwa diberi penjelasan ada target-target yang harus dipenuhi, target ini disesuaikan dengan perkembangan jumlah mahasiswa kalau jumlah mahasiswa sedikit kalaulah misalnya 4 orang kan juga kan juga ngak mungkin ngambil dosen 50 untuk apa?nggak ada yang diajar. Tapi berdasarkan survey ataupun studi kelayakan nanti akan potensial didirikan jurusan PGSD maupun jurusan PGPAUD ini 2 jurusan pertama diharapkan nanti bisa pesat sehingga dibutuhkan tenaga Dosen dan Karyawan yang banyak. Kemudian ada beberapa tuntutan itu yang ditanyakan Dosen tuntutannya lebih ditingkatkan oleh Ketua dalam bidang akademis, di tahun pertama ada, nanti 3 tahun kemudian, 5 tahun kemudian oleh karena itu dikomunikasikan sehingga silahkan berpacu Dosen. Kalau diam ditempat maka akan ketinggalan tapi kalau berpacu mencapai target*-target yang sudah ditentukan maka dia akan berhasil. Beberapa sempat *mengungkapkan gagasan pikiran-pikiran, pengalaman-pengalaman, idenya hanya kadang-kadang ada yang berani menyampaikan dan kadang tidak berani untuk menyampaikan, kadang-kadang hanya berani lewat sms atau telepon secara pribadi yang tujuannya untuk member inisiatif ke depan karena berhadapan dengan mahasiswa secara langsung. Sedangkan karyawan juga mempunyai target yang sama dengan Dosen namun bedanya Karyawan tentang strategi pelayanan itu yang utama, kemudian persiapan termasuk komunikasi antar lembaga bahwa 5 tahun pertama kampus kita harus seperti ini, untuk itu diperlukan A,B,C dan D.*"[67]

Dan pemantauan untuk mencapai target dan tujuan sistem rekrutmen sesuai keinginan Ketua tersebut dilakukan pemantauan secara tersembunyi yang dijelaskan oleh Dr.Aris, S.Pd.,M.Pd sebagai berikut:

[67] Hasil Wawancara dengan Dr.Aris, S.Pd.,M.Pd selaku Wakil Ketua I, tanggal 3 Mei 2011, jam 13.20 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Jadi kiranya desesuaikan dengan kebutuhan, Selain kita melakukan pemantapan dan pemantauan kita juga melakukan penggodokan peningkatan mutu . hal ini sengaja dilakukan agar mereka tidak tau bahwa dalam pembekalan dilakukan pemantauan dan hal yang menjadi catatan-catatan itu dirapatkan sehingga begitu nanti sudah pada tahap siap."[68]

Penjelasan hasil wawancara diatas membuktikan bahwa ada target-target dan ketentuan yang harus dicapai dalam proses pembekalan berlangsung antara lain untuk melatih calon Dosen berani mengungkapkan gagasan pikirannya, pengalamannya, ide pikirannya dan mental mengajar dalam menghadapi mahasiswa begitu juga karyawan yang dipersiapkan SDM mulai sejak awal.

5. Proses Rekrutmen Mahasiswa

Setelah mengetahui sistem rekrutmen Dosen dan Karyawan maka dalam pembahasan rekrutmen Mahasiswa diungkapkan oleh Agus sebagai Karyawan STKIP Dr.Nugroho sebagai berikut:

"Cara lain yaitu dengan kebijakan wajib kuliah kepada calon Dosen muda untuk melanjutkan kuliah S2 di STKIP Dr.Nugroho Magetan ini merupakan cara untuk mendobrak perkuliahan pertama yang dilakukan oleh STKIP untuk memulai proses belajar mengajar atau bisa dibilang pemanasan kuliah di STKIP Dr.Nugroho. cara seperti ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap Dosen untuk layak atau tidaknya diberikan SK tetap untuk mengajar di angkatan pertama sehingga STKIP mewajibkan perkuliahan di kampus sendiri dan tidak boleh di kampus lain."[69]

Begitu juga penjelasan yang diberikan Dr.Aris,S.Pd.,M.Pd dalam rekrutmen mahasiswa sebagai berikut:

---

[68] Hasil Wawancara dengan Dr.Aris, S.Pd.,M.Pd selaku Wakil Ketua II, tanggal 3 Mei 2011, jam 13.30 WIB

[69] Hasil Wawancara dengan Agus selaku Karyawan, tanggal 1 Mei 2011, jam 15.00 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Kalau mahasiswa kan belum ini yah masih kita umumkan lewat brosur secara pribadi saja sambil menunggu ijin operasional, lewat koordinator-koordinator wilayah, power di suatu wilayah lalu kita daftarkan. Sama dengan yang lainnya Cuma ini harus secara hati-hati karena sebelum ijin operasional keluar maka kita harus menjaga informasi jangan sampai bocor keluar hingga tahun ajaran baru 2011-2012 dengan ijin yang syah."[70]

Tambahan penjelasan tentang rekrutmen mahasiswa juga dijelaskan oleh Lilis lestari,S.Sn.,M.Pd sebagai berikut:

"Proses PMB ini sangat dilakukan secara cermat karena dewan sangat sangat menyetujui dan kepala dinas pendidikan kabupaten magetan sangat menyetujui sehingga semua guru akan terekrut di magetan tujuannya stkip magetan didirikan biar masyarakat di magetan tidak jauh-jauh menempuh studi S1 di luar kota magetan sehingga fasilitas ini sangat dimanfaatkan oleh Kepala Dinas Pendidikan Magetan yang mempunya calon guru-guru yang ada di magetan, dan rekrutmennya melalui kepala dinas, melalui dewan, melalui cabang-cabang UPTD, melalui anggota arisan yang ribuan orang publikasinya sangat unik sekali yaitu face to face, door to door dalam sebuah organisasi ternyata peminatnya hampir seribu orang tetapi belum dibuka pendaftaran masih di kantong-kantong coordinator."

Rekrutmen mahasiswa juga diberi penjelasan oleh Dr.Marsini,S.Pd.,M.Pd sebgai Ketua STKIP Dr.Nugroho sebagai berikut:

"Kalau perekrutan mahasiswa lain lagi kita tunjukkan bahwa kita pinter kerja kualitas kerja dengan profesionalitas kerja dengan banyak doktor, profesor, yang S2 bagus-bagus maka masyarakat percaya dengan sendirinya tapi kalau kita contohin jelek? Wayahe di ulang (waktunya member materi) kosong gimana bisa dapet mahasiswa?walaupun ijin sesulit ini kita dapat kalau Dosene ngawur (kacau) berarti dosen di tuntut harus komitmen paham? Jadi disini cara merekrut Dosen dan Karyawan biar tidak salah pilih dari awal harus jeli, karena setiap Prodi harus ada beberapa dosen dan Karyawan tetap untuk awal ini loh?kan untuk menjadi tetap berangkat dari tidak tetap dulu kan tidak bisa langsung diangkat menjadi tetap namun untuk awal ini kita harus mempunyai tetap padahal harusnya apabila Perguruan Tinggi sudah berjalan dilihat apik opo ora kerjone (bagus apa tidak kerjanya) baru diangkat tetap, lah

[70] Hasil Wawancara dengan Dr.Aris, S.Pd.,M.Pd selaku Wakil Ketua I, tanggal 3 Mei 2011, jam WIB 14.00

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sekarang yang dipertanggung jawabkan dikementrian harus tetap maka tak ijoli dengan pembekalan nah kalau dari pembekalan ga apik berarti SK tidak ada karena saya mempertanggung jawabkan kepada orang keliru maka akan menjadi senjata makan tuan."

Hasil penjelasan diatas memang agak berbeda satu dengan yang lainnya namun pada intinya adalah saling melengkapi antara satu dengan yang lainnya yaitu dalam sebuah proses rekrutmen mahasiswa memiliki berbagai cara dan tentunya cara ini juga sedikit menunjukkan cirri khas yang ada di STKIP Dr.Nugroho Magetan misalnya telah dijelaskan sedikit menyinggung tentang rekrutmen dijalin antar isntitusi karena jalur PGSD dan PGPAUD merupakan calon guru maka TIM STKIP menjalin komunikasi dengan para Pejabat atau Pimpinan di jalur pendidikan dan yang kedua di wilayah Magetan utnuk jajaran Dinas Pendidikan di jalin komunikasi untuk memotivasi dalam rekrutmen calon guru-guru PGPAUD dan PGSD untuk melanjutkan pendidikan di jenjang S1 di wilayahnya sendiri yaitu Magetan, intinya harus dimanfaatkan oleh masyarakat Magetan sendiri Ini merupakan satu statement untuk meningkatkan kualitas masyarakat magetan secara efisien dihimbau kuliah di STKIP Magetan.

6. Gaya Kepemimpinan

Setelah mengetahui berbagai penjelasan tentang komunikasi organisasi dalam sistem rekrutmen dosen, karyawan dan mahasiswa di STKIP Dr.Nugroho maka akan dibahas tentang gaya kepemimpinan yang ada di STKIP Dr.Nugroho yang dijelaskan oleh Lilis lestari, S.Sn.,M.Pd sebagai berikut:

"*Dalam sebuah perguruan tinggi di dalam statuta semuanya itu sudah tersirat tetapi diluar itu memang kebijakan tunggal ada pada bu Marsini beliau memang orangnya care, terbuka, dan memang otoriternya karena sumber dana tunggal tadi menjadi otoriter yang kuat tetapi* otoriter

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bu Marsini masih tetap menerima pendapat dari Tim inti yaitu tiga orang termasuk saya sendiri. Ketika beliaunya mau mengangkat PR 1, Bu Lilis indicator PR 1 itu harus bagaimana?ini , ini dan ini tetep Tim 3 orang itu diajak sharing. Ketika Tim inti 3 orang ini yang sangat beliau percayai ini menyatakan bisa bu, dan bisa juga sudah melalui tahapan, sudah sharing, sudah persentasi dan begitu bisa masuk jadi otoriternya tidak semena-mena, kemungkinan kalau beliaunya semena-mena boleh tetapi beliaunya akan tetap befikir ke depan karena belum tentu otoriter saya itu benar dalam pelaksanaan organisasi, nah sehingga bu Marsini tetep bisa menerima pendapat dari Tim inti 3 orang tersebut yang beliau percayai, begitu juga untuk memilih Kepala BAU, Kepala BAAK, Pembantu Ketua 1, Pembantu Ketua 2, dimana tugasnya dan siapa indikatornya yang masuk dalam situ?ini sangat di sharingkan dengan Tim inti terutama, tetapi apabila Tim menyatakan orang tersebut yang dipilih ibu siap dan memenuhi syarat maka beliau juga akan merestui. Intinya bu Marsini itu satu otoriter dia single dalam arti kebijakan, mempunyai power kekuatan tetapi masih menerima saran dari yang lain yang beliau percayai sehingga demokratisnya masih ada, sehingga tidak otoriter kaku (tidak menerima pendapat orang lain), dalam hal-hal tertentu otoriternya memang keras tapi dalam hal kinerja, dalam hal akademik, dalamhal manajemen beliaunya masih menerima tetapi kalau kebijakan tentang keuangan nah ini powernya kebijakan ada pada bu Marsini."[71]

Setelah itu beliau juga memberikan penjelasan tambahan tentang gaya kepemimpinan Ketua STKIP Dr.Nugroho sebagai berikut:

"Bu marsini memang orangnya mempunyai energi yang bagus, tidak seperti PTS yang lain, bu marsini mempunyai komitmen saya selaku pendampingnya ibarat saya sebagai tangan kananya itu pertama kali yang direkrut adalah ijin wilayah kepada Gubernur dengan notaben yang memiliki wilayah jawa timur dan itupun saya sendiri yang mengurus dari kepala dinas pendidikan naik ke sekda ke gubernur akhirnya ijin rekomendasi diberikan oleh gubernur pada stkip magetan, yang kedua melaporkan kepada kopertis VII kita sudah memberikan semuanya studi kelayakan, rip, statuta dan kaprodi, setelah itu kita mengurus ke dirgen DIKTI, dirgen kelembagaan, dirgen ketenagaan dan biro akademik, semua sudah dilakukan online lampiran I,II,III dan IV untuk persiapan sebuah perguruan tinggi semuanya sudah dilakukan sehingga pada posisi sekarang pada bulan april 2010 sampe maret 2011 ijin pertimbangan sudah turun. tetapi beliau ini sangat mempunyai komitmen bagus tidak mau menyebarkan brosur bahkan mengadakan kegiatan untuk sebuah kegiatan PMB sebelum ijin pendirian itu turun, ijin pendirian turun baru

[71] Hasil Wawancara dengan Lilis lestari, S.Sn.,M.Pd selaku Tim Senat, tanggal 20 Mei 2011, jam 20.25 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rekrutmen mahasiswa dilakukan, disini kita bisa melihat, kami sebagai tim bisa mencermati sikap kedisiplinan beliau sangat tinggi. Orisinalitas pemikiran beliau sangat bisa diandalkan orangnya mempunyai kemampuan yang sedang namun mempunyai kedisiplianan yang tinggi, kerja sama yang bagus, rekrutmen pendekatan dengan cara kekeluargaan. Sangat bagus dari persiapan STKIP saya nilai bagus dari persiapan dari perijinan, persiapan dari rekrutmen, persiapan dari operasional sudah dipersiapkan sedini mungkin."[72]

Dan penjelasan tamabahan juga ditambah oleh Taurindra sebagai Dosen STKIP Dr.Nugroho Magetan yaitu:

"Kalau kepemimninan Ibu Ketua sendiri memang agak keras dalam memberikan keputusan dan kebijakan namun orangnya sangat baik karena memikirkan nasib bawahannya dan menganggap dosen dan karyawan muda sebagai anaknya sendiri dan itu yang menurut saya sangat lucu. Beliau juga sering marah kepada dosen dan karyawan muda apabila malas dan kurang tanggap terhadap perintah Beliau namun itu semua dilakukan karena merasa seperti anaknya sendiri."[73]

Tambahan pendapat juga diberikan oleh Lilis lestari,S.Sn.,M.Pd sebagai berikut:

"Saya sebagai tim pendiri dari sebuah perguruan tinggi STKIP Dr.Nugroho terlibat secara langsung bagaimana pendirian persiapan, untuk STATUTA, RIP, dan Studi kelayakan sehingga tau persis tentang sistem strategi dilakukan oleh Tim, dan tim inti berjumlah tiga orang, STKIP punya suatu kelebihan yang hebat. Ketua STKIP Dr.masrsini, beliau mempunyai aset besar atau asuransi yang anggotanya lebih dari 4000 orang. Disini beliau ingin mendirikan perguruan tinggi dengan tujuan ingin membantu pemerintah yaitu membantu SDM calon-calon guru, karena kabupaten magetan adalah satu-satunya daerah yang belum mempunyai perguruan tinggi hal ini didukung oleh pemerintah daerah baik DRPD, Bupati, Sekdanya. Pertama kali keunikan yang dimiliki oleh STKIP pada awal berdirinya perguruan tinggi adalah aset dana tunggal. Aset dana tunggal inilah yang kadang tidak dimiliki oleh perguruan tinggi lain, karena sepengatahuan saya sebagai dosen pts dan teman saya di unitomo, untag, unero, unipa, stkw dan lain sebagainya ketika saya saring

---

[72] Hasil Wawancara dengan Lilis lestari, S.Sn.,M.Pd selaku Tim Senat, tanggal 20 Mei 2011, jam 20.20 WIB

[73] Hasil Wawancara dengan Tauridra wijayanti,S.Pd selaku Dosen, tanggal 2 Mei 2011, jam 13.00 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepada ketua yayasannya itu aset kepemilikannya adalah lebih dari 5 orang untuk mendirikan sebuah PTS. Saya tau persis baik beli gedung, baik persiapan sarana pra sarana, ijin ke kopertis ke Gubernur, dan ke DIKTI itu sangat membutuhkan biaya yang sangat banyak hingga ijin pertimbangan itu keluar dana yang diperkiranakan kurang lebih 5M."[74]

Tambahan yang diberikan oleh Lilis lestari,S.Sn.,M.Pd: "Yang membedakan karakteristik kuat saat ini dengan PTS lain, sebelum melihat jauh kesana karena STKIP dalam proses pendirian sampai sekarang sudah berdiri dan asetnya sudah tampak tinggal menunggu ijin operasionalnya sehingga kalau kita bandingkan dengan PTS yang lain yang sudah berdiri berarti jelas startnya yang berbeda tetapi kalau sama-sama PTS yang mau berdiri yaitu bedanya pada kepemilikan bu Marsini pada asset dana tunggal."[75]

Dari hasil wawancara di atas dapat memberikan sebuah gambaran bahwa dengan asset dana tunggal yang dimiliki oleh Ketua STKIP Dr.Nugroho Magetan yaitu Dr.Marsini,S.Pd.,M.Pd maka menjadikan beliau sebagai kekuatan paling atas dalam Perguruan Tinggi ini sehingga beliau mempunyai wewenang atau otoritas penuh dalam memberikan sebuah kebijakan karena beliau yang bertanggung jawab langsung atas pendirian ini dihadapan Menteri Pendidikan.

Hal ini juga membedakan STKIP dengan PTS (Perguruan Tinggi Swasta) yang lainnya karena dengan peluang satu-satunya Perguruan Tinggi yang didirikan di kota Magetan maka proses pendiriannya juga lebih mudah dibandingkan PTS lain yang ada diluar kota Magetan, sehingga peluang ini benar-benar dimanfaatkan oleh STKIP Dr.Nugroho Magetan untuk mendirikan sebuah Perguruan Tinggi yang siap bersaing.

---

[74] Hasil Wawancara dengan Lilis lestari, S.Sn.,M.Pd selaku Tim Senat, tanggal 20 Mei 2011, jam 20.40 WIB

[75] Hasil Wawancara dengan Lilis lestari, S.Sn.,M.Pd selaku Tim Senat, tanggal 20 Mei 2011, jam 20.45 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

ANALISIS DATA

A. Temuan Penelitian

Analisis data merupakan hasil dari data yang coba dianalisis oelh peneliti dari hasil wawancara, observasi dan data-data yang telah disajikan dalam penelitian. Setelah peneliti melakukan penyajian data seperti yang telah disebutkan pada sub bab penyajian data dalam hal ini peneliti menganalisis bagaimana Komunikasi Organisasi dalam Sistem Rekrutmen Dosen, Karyawan dan Mahasiswa di STKIP Dr.Nugroho Magetan. Karena penelitian ini hanya focus pada Komunikasi Orgnisasi, maka peneliti dapat menyajikan data dari temuan-temuan yang diperoleh mengenahi Komunikasi Organisasi dalam Sistem Rekrutmen.

1. Komunikasi Organisasi Kekeluargaan

Hasil temuan ini adalah penjelasan dari hampir seluruh narasumber dari penelitian ini, berbicara mengenahi Komunikasi Organisasi Kekelurgaan sangat luas sekali karena dalam temuan ini Komunikasi Organisasi Kekeluargaan atau yang lebih bisa di sebut "Komunikasi Keluarga" di STKIP Magetan ini terjadi secara naturalistik tanpa ada pengaruh dari pihak manapun. Hal ini terjadi karena awal pendirian Perguruan Tinggi ini seluruhnya mempunyai ikatan yang sangat kuat antara seluruh anggota organisasi dengan Ketua STKIP Dr.Marsini, S.Pd.,M.Pd.

Pada dasarnya komunikasi Organisasi Kekeluargaan di STKIP Dr.Nugroho ini terjalin dari antar pribadi karena pada dasarnya komunikasi terjadi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

secara langsung dan tatap muka, Ketua memberikan peluang yang sangat luas kepada calon Dosen, Karyawan dan Mahasiswa S 2 angkatan pertama untuk bersilaturahmi langsung kerumah beliau guna membahas apa saja yang berkaitan dengan Proses Pendirian, Perijinan, Rekrutmen, Sosialisasi, Penggalian Dana, dan sebagainya. Sehigga dengan adanya kedekatan yang terjalin antara atasan dan bawahan maka akan menambah intensitas kejujuran dan ketertarikan dengan rasa senang hati untuk mencapai tujuan yang sama.

Dalam komunikasi organisasi yang dijalin dengan kekeluargaan ini hamper sama dengan komunikasi antarpribadi dimana ada daya tarik antar manusia yang merupakan kedekatan geografis, kemiripan, situasi rasa suka timbale balik dan kebutuhan yang saling melengkapi yang bertujuan untuk saling mempercayai satu dengan yang lainnya.

Pada saat proses pembekalan Dr. Marsini, S.Pd.,M.Pd sering memberi pemahaman kepada calon Dosen dan Karyawan muda untuk menganggap beliau seperti ibu mereka sendiri, hal ini yang menjadi sebuah kedekatan batin dan emosional antara atasan dan bawahan, beliau juga mengingatkan bahwa beliau lebih suka marah dimuka umum yang penting masalah bisa terselesaikan secara cepat dari pada harus diselesaikan secara individu.

Banyak faktor dan proses yang menjadikan Komunikasi Organiasi Kekeluargaan ini menjadi alasan utama dan menjadi ciri khas tersendiri bagi STKIP Dr.Nugroho magetan yaitu karena hampir 85% baik Dosen, Karyawan, dan Mahasiswa S 2 angkatan pertama adalah bagian dari keluarga besar dari Ketua, beliau membuat sistem seperti ini dengan harapan sebagai mengantisipasi masalah yang akan datang dalam hal ahli waris kepemilikan lembaga.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan aset dana tunggal yang dimiliki oleh Ketua STKIP Dr.Nugroho ini akan menjadi sebuah kekuatan (otoritas) penuh dalam segala hal kebijakan dan kepengurusan yang diberlakukan di STKIP Dr.Nugoho, hal ini menjadi sistem komunikasi yang kuat, keakraban, kebersamaan, dan loyalitas.

Dengan adanya komunikasi kekeluargaan yang ada di STKIP Dr.Nugroho magetan ini maka bisa dibuktikan dalam sistem rekrutmen Dosen, Karyawan dan Mahasiswa disini. Terbukti dari lebih dari 85% informan memberikan keterangan bahwa Dosen dan Karyawan masih ada hubungan keluarga dari Dr.Marsini, S.Pd., M.Pd sehingga secara langsung maupun tidak langsung dimana hubungan kekeluargaan mereka akan semakin dekat dan terjalin terus menerus dan disini intensitas keterbukaan dan kedekatan antara atasan dan bahwan semakin besar, dalam sistem rekrutmen Mahasiswa juga berbeda dengan yang lainnnya karena dalam proses menunggu ijin operasional dari Menteri, STKIP Dr.Nugroho melakukan sistem rekrutmen mahasiswa dengan face to face (tatap muka langsung), jalinan hubungan dengan penyebaran informasi oleh keluarga lain, melalui arisan beliau yang anggotanya sudah lebih dari 2.000 orang, dari Kepala Dinas Magetan yang membantu membuka peluang sebagian besar Guru yang belum mempunyai ijazah Strata I (S I), keluarga beliau yang ingin melanjutkan kuliah Magister (S 2) untuk pengangkatan Dosen atau Karyawan tetap, dan lain sebagainya.

Dalam informasi ini juga telah dilakukan triangulasi data dengan membandingkan anarasumber satu dengan narasumber lainnya, dan mendapatkan satu kesimpulan yang sama. Sehingga keinginan Ketua dalam membentuk solidaritas, kebersamaan, dan kekeluargaan Dosen, Karyawan dan Mahasiswa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

angkatan pertama dengan Rekrutmen keluarga, baik dalam dukungan moril, motivasi, pengarahan dan lain sebagainya Ketua mengangap siapa saja yang telah dipilih menjadi pegawai maka secara langusung akan menjadi keluarga besar STKIP Dr.Nugroho.

2. Proses Rekrutmen Dosen dan Karyawan Menekankan pada Aspek Loyalitas

Loyalitas terhadap lembaga ini sangat penting dan sangat dinilai bagi STKIP Dr.Nugroho Magetan, seperti yang diungkapkan oleh Ketua, wakil Ketua I dan Wakil Ketua II bahwa loyalitas adalah nilai utama dalam proses layak atau tidaknya seseorang masuk dalam rekrutmen terutama yang ingin menjadi Dosen dan Karyawan. Hal ini merupakan peraturan yang telah disepakati oleh Ketua dan beberapa orang kepercayaan sehingga kesepakatan ini diangkat sebagai aturan dan penilaian utama, berbeda dengan PTS dan PTN lain yang bisa melamar dengan ijazah nilai tinggi dan mau mengabdi beberapa tahun baru mendapatkan pengangkatan sebagai pegawai baik dosen dan karyawan tetap, namun di STKIP Dr.Nugroho ini Ketua Dr.Marsini,S.Pd., M.Pd membutuhkan orang yang benar-benar mau di ajak berjuang dan membangun Perguruan Tinggi baru ini sehingga beliau membutuhkan orang-orang yang benar-benar serius dan loyal terhadap lembaga Perguruan Tinggi ini.

Hal ini disebabkan karena dengan kedudukan beliau sebagai Ketua Perguruan Tinggi maka beliau mempunyai kewenangan untuk mengangkat dan memberhentikan seseorang, karena untuk mengangkat pegawai tetap seperti yang di inginkan beliau tidaklah mudah butuh waktu dan proses yang bertahap.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sikap loyal terhadap lembaga dipilih dengan harapan Perguruan Tinggi bisa berjalan dengan baik karena menghargai kedudukan Ketua dan selalu memenuhi keinginan Ketua demi kemajuan lembaga milik bersama.

Sikap loyal sudah bisa dilihat selama proses pembekalan berlangsung kurang lebih 6 bulan sejak Desember 2010, karena untuk mendapatkan seseorang yang pintar dalam hal pendidikan lebih mudah dari pada mendapatkan seseorang yang loyal terhadap sebuah organisasi, hal ini yang menjadi kesepakatan Ketua STKIP Dr.Nugroho bersama dengan TIM Senat yaitu untuk angkatan pertama harus mendapatkan Dosen dan Karyawan yang loyal terhadap Perguruan STKIP Dr.Nugroho Magetan.

3. Proses Rekrutmen Dosen dan Karyawan Menggunakan Cara Pembekalan

Pada proses rekrutmen ini juga tidak kalah menarik, istilah "Pembekalan" dijadikan sebagai pengganti proses rekrutmen pada umumnya. Pembekalan disini tidak hanya untuk memberi bimbingan, materi, didikan, pelatihan dan sebagainya untuk calon-calon Dosen dan Karyawan, namun Pembekalan adalah proses yang panjang seperti sebuah pengabdian. Bedanya disini pada saat pembekalan seseorang tidak akan pernah tau bahwa pada saat seseorang tersebut dalam proses seleksi rekrutmen sehingga menampakkan karakter asli seseorang tersebut, berbeda dengan seseorang yang mengabdikan diri untuk melamar calon pegawai negeri atau pegawan di PTN dan PTS lainnya seseorang tersebut akan berusaha sekuat tenaga ingin diterima dan sadar bahwa dirinya sedang dinilai dan diseleksi. Namun di pembekalan ini seseorang tidak akan pernah tau dan sadar bahwa sebenarnya seseorang tersebut dalam proses penyaringan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan adanya proses pembekalan maka akan lebih mudah mengetahui karakteristik seseorang misalnya orang tersebut serius dan pandai dalam bekerja, atau orang tersebut malas dan pasive dalam bekerja, semua hal itu akan nampak dengan sendirinya dan dapat dinilai secara langsung oleh Tim kepercayaan Ketua STKIP Dr.Nugroho. Sehingga dengan adanya proses pembekalan maka diharapkan untuk peningkatan mutu kualitas SDM terutama pada Dosen dan Karyawan.

Untuk menentukan sebuah kebijakan penyaringan ini, Ketua tidak langsung memutuskan sepenuhnya dengan pemikirannya sendiri walaupun ada beberapa orang yang langsung ditunjuk dan diangkat oleh Ketua langsung, namun proses seleksi ini juga terjadi karena komunikasi yang di jalin oleh TIM (orang kepercayaan Ketua) dengan Ketua langsung baik secara formal maupun nonformal yang pada intinya proses seperti ini dilakukan di angkatan pertama Dosen dan Karyawan karena pada angkatan pertama ini akan diberi SK (Surat Keputusan) yang tetap oleh karena itu hal ini dirancang sedemikian rupa dengan prosedur yang sedikit berbeda dengan yang lain agar tidak terjadi masalah dalam waktu yang akan mendatang sehingga benar-benar setia terhadap lembaga.

Dalam proses komunikasi yang terjalin antara Ketua dengan Tim tidak dilakukan secara formal namun pada saat berada di rumah Ketua, karena diharapkan menetralisir adanya suara-suara negative dari berbagai pihak yang ingin campur tangan dalam masalah rekrutmen ini karena sifatnya sangat rahasia. Hal ini bisa dibuktikan dengan rahasia siapa saja yang sudah mendapatkan SK tetap belum diketahui walaupun Ketua sudah memberikan sedikit bocoran bahwa beliau sudah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memberikan SK tetap kepada beberapa Dosen dan Karyawan yang telah diberi kepercayaan oleh beliau.

STKIP Dr.Nugroho menerapkan sistem ini dengan harapan mandapatkan tenaga yang handal dan bisa diajak berjuang bersama dalam mencapai tujuan Perguruan Tinggi baru ini.

Kegiatan pembekalan juga dilakukan di SECATA (Sekolah calon tamtama) angkatan darat selama 3 hari dengan tujuan mendidik calon-calon pegawai baik Dosen maupun Karyawan agar memiliki kedisiplinan yang tinggi, loyalitas dan rasa kebersamaan. Dalam hal ini calon Dosen dan calon Karyawan wajib mengikuti kegiatan tersebut dan mendapatkan sertifikat langsung dari lembaga. Sehingga dapat ditarik kesimpulan proses seleksi rekrutmen ini tidak seolah-olah hanya menyeleksi untuk mendapatkan kelemahan dan kelebihan SDM pada calon-calon Dosen dan Karyawan namun proses seleksi rekrutmen ini cenderung pada pemberian materi, mendidik, dan mengkader (mencetak) namun dalam proses itulah penilaian rekrutmen berlangsung yang tentunya juga tidak lepas dari proses komunikasi.

Dalam sebuah proses rekrutmen yang terjadi maka komunikasi organisasi yang terjadi tidak secara utuh sebuah mutlak komunikasi murni namun komunikasi itu sudah berpadu dengan berbagai perspektif lain misalnya manajemen, otoriter, strategi dan lain sebagainya sehingga dapat ditemukan berbagai variasi manajemen komunikasi organisasi yang dilakukan Ketua terhadap bawahannya atau sebaliknya, strategi komunikasi organisasi yang terjadi antara Ketua dengan bawahannya atau sebaliknya dan seterusnya. Hal ini membuktikan bahwa rekrutmen dan komunikasi adalah sebuah proses yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membutuhkan waktu yang membentuk sebuah model yang bisa berubah-ubah sesuai dengan perubahan waktu dan kondisi yang mempengaruhinya.

4. Sistem Rekrutmen Mahasiswa

Ketua STKIP Dr.Marsini,S.Pd.,M.Pd mengatakan bahawa rekrutmen mahasiswa dengan cara menunjukkan profesionalisme kerja yang baik disamping menyediakan Profesor, Doktor, dan Magister yang berpengalaman dalam proses belajar mengajar, namun cara yang unik dimiliki STKIP Dr.Nugroho ini adalah persuasi yang dilakukan Ketua terhadap calon Mahasiswa S2 angkatan pertama diberi peluang untuk melamar di STKIP baik Dosen maupun karyawan dengan syarat aktif, berpengalaman, loyal terhadap lembaga dan mau mengikuti segala aturan yang ada di STKIP Dr.Nugroho.

Namun yang menarik disini STKIP bekerja sama langsung dengan Kepala Dinas Pendidikan wilayah Magetan sehingga mendapat dukungan penuh dengan memanfaatkan wilayah sendiri, sehingga proses rekrutmen mahasiswa melalui Kepala Dinas Pendidikan Magetan, Dewan, cabang-cabang UPTD, dan melalui anggota arisan Ketua STKIP Dr.Nugrogo Magetan yang anggotanya mencapai ribuan orang lebih, tentunya menggunakan cara komunikasi *face to face dan door to door* (tatap muka secara langsung) dan pendaftarannya masih ada di kantong-kantong coordinator.

5. Gaya Kepemimpinan Otoriter Yang Mengikat

Dalam pembahasan pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang otoriter telah banyak digunakan dalam kepemimpinan sebuah Negara, Perusahaan, Instansi Pemerintahan, Organisasi dan sebagainya, lebih dari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

itu gaya kepemimpinan otoriter telah dijadikan sebuah teori yang mewakili pandangan klasik mengenahi struktur organisasi yang bersifat hierarkis yang dikontrol oleh sebuah aturan, walaupun teori ini telah berusia lebih dari 100 tahun namun prinsip-prinsipnya masih berlaku hingga kini.

Pada umumnya Gaya Kepemimpinan Otoriter mengunakan aturan sebagai hal yang mutlak namun di STKIP Dr.nugroho memiliki karakter yang sedikit berbeda dengan yang lainnya, hal ini seperti yang dijelaskan oleh Lilis lestari,S.Sn.,M.Pd sebagai Tim Senat Perguruan Tinggi bahwa Otoritas yang dimiliki Ketua menjadi sangat kuat karena beliau adalah pemilik aset dana tunggal sehingga kekuatan power mutlak sebuah Perguruan Tinggi ini ada ditangan beliau sendiri. Disamping itu yang sangat menarik adalah otoritas ini menciptakan sebuah proses baru yang bersifat mengikat. Contoh yang paling konkrit adalah seseorang ingin menjadi Dosen di STKIP Dr.Nugoho Magetan maka orang tersebut harus bersedia untuk mengikuti Pembekalan dengan berbagai aturan yang dibuat sendiri oleh Ketua dan Tim (orang kepercayaan beliau), dan bersedia menyumbankan dana (andil) istilah ini dijelaskan oleh Ketua sendiri pada saat pembekalan Dosen dan Karyawan STKIP Dr.Nugroho pada saat perkuliahan S 2.

Sumbangan dana (andil) ini tidak untuk diberikan kepada STKIP namun untuk meminjami sementara dengan perjanjian hitam di atas putih (surat matre) bahwa dalam jangka 3 tahun uang akan dikembalikan dengan jumlah nominal yang sama dengan jumlah sumbangan yang diberikan di atas surat bukti tersebut. Dalam hal ini peneliti terlibat langsung dan peneliti bertugas sebagai pencatat rincian sumbangan dana tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa proses mengikat seseorang yang ingin bekerja di STKIP Dr.nugroho tidak semata-mata harus mengeluarkan tenaga, waktu dan pikiran saja namun juga dituntut untuk menyumbangakan dana (*andil*) secara kesempakatan tanpa ada unsur paksaan, hal ini untuk membuktikan bahwa seseorang tersebut memang benar-benar berkomitmen dan bersungguh-sungguh untuk membangun bersama Perguruan Tinggi baru ini, hal ini bisa disebut juga sebagai loyalitas yang telah dijelaskan diatas. Pernyataan ini juga sempat diungkapkan langsung oleh Ketua STKIP Dr.Nugroho bahwa apabila seseorang mampu melewati semua proses dan aturan yang diberikan oleh ketua maka orang tersebut layak menjadi keluarga besar STKIP Dr.Nugroho dan mendapatkan SK tetap.

Maka apabila seseorang telah melakukan hal tersebut diatas secara langsung akan terjadi sebuah ikatan keluarga, dan yang tidak kalah pentingnya adalah semua proses disini baik dari proses pembekalan dan pengikatan pada dasarnya adalah proses komunikasi, dalam hal ini Ketua STKIP Dr.nugroho mempunyai karakteristik kuat dan sangat menarik dalam hal penyampaian sehingga orang akan menjadi sangat lega dan tertarik tanpa ada rasa berat dalam hati untuk berpartisipasi dalam menyumbangkan dana (andil) karena memang tidak ada unsur memaksa disini.

Disisi lain dari Kepemimpinan otoriter yang mengikat adalah kekuatan (Power) yang dimiliki oleh ketua sangat berpengaruh kepada siapa saja yang dipilih dan dipercaya dalam pembagian tugas pekerjaan tanpa ada capmur tangan dari pihak lain, sehingga Ketua STKIP Dr.Nugroho bebas menentukan siapa saja yang dipekerjakan, diangkat, dan diberi SK tetap sebagai orang yang terpilih.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Karena beliau sendiri pernah mengungkapkan di dalam forum bahwa beliau sangat berhati-hati dalam mengakat calon pegawai baik dosen dan karyawan di STKIP Dr.Nugroho karena akan diberi SK tetap dan di bantu pengangkatan sebagai Pegawai Negeri yang dipertanggung jawabkan langsung kepada Menteri Pendidikan.

Begitu juga dalam pembuatan peraturan dalam sebuah Perguruan Tinggi sudah tercantum pada RIP (Rumusan Induk Pengembangan) dan STATUTA bahwa Ketua berhak untuk mengangkat dan memberhentikan Dosen atau Karyawan apabila terjadi masalah, hal ini juga telah menjadi sebuah kesepakatan umum apabila ingin bekerja sama dan masuk dalam organisasi tersebut.

A. Konfirmasi Temuan dengan Teori

Dalam hal mencapai suatu kesimpulan dengan benar dan objektif, peneliti akan melakukan konfirmasi dan analisa dari beberapa data yang telah ditemukan dilapangan dengan teori yang menjadi landasan dalam penelitian ini maka dalam melakukan analisa tersebut peneliti akan membahas satu-persatu yang ditemukan dalam lapangan dengan subjek penelitian Komunikasi Organisasi dalam Sistem Rekrutmen Dosen, Karyawan dan Mahasiswa di STKIP Dr.Nugroho Magetan.

1. Komunikasi Organisasi Kekeluargaan

Hasil temuan ini adalah penjelasan dari hampir seluruh narasumber dari penelitian ini, berbicara mengenahi Komunikasi Organisasi Kekelurgaan sangat luas sekali karena dalam temuan ini Komunikasi Organisasi Kekeluargaan atau yang lebih bisa di sebut "Komunikasi Keluarga" di STKIP Magetan ini terjadi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

secara naturalistik tanpa ada pemgaruh dari pihak manapun. Hal ini terjadi karena awal pendirian Perguruan Tinggi ini seluruhnya mempunyai ikatan yang sangat kuat antara seluruh anggota organisasi dengan Ketua STKIP Dr.Marsini, S.Pd.,M.Pd.

Pada dasarnya komunikasi Organisasi Kekeluargaan di STKIP Dr.Nugroho ini terjalin dari antar pribadi karena pada dasarnya komunikasi terjadi secara langsung dan tatap muka, Ketua memberikan peluang yang sangat luas kepada calon Dosen, Karyawan dan Mahasiswa S 2 angkatan pertama untuk bersilaturahmi langsung kerumah beliau guna membahas apa saja yang berkaitan dengan Proses Pendirian, Perijinan, Rekrutmen, Sosialisasi, Penggalian Dana, dan sebagainya. Sehigga dengan adanya kedekatan yang terjalin antara atasan dan bawahan maka akan menambah intensitas kejujuran dan ketertarikan dengan rasa senang hati untuk mencapai tujuan yang sama.

Pada saat proses pembekalan Dr. Marsini, S.Pd.,M.Pd sering memberi pemahaman kepada calon Dosen dan Karyawan muda untuk menganggap beliau seperti ibu mereka sendiri, hal ini yang menjadi sebuah kedekatan batin dan emosional antara atasan dan bawahan, beliau juga mengingatkan bahwa beliau lebih suka marah dimuka umum yang penting masalah bisa terselesaikan secara cepat dari pada harus diselesaikan secara individu.

Banyak faktor dan proses yang menjadikan Komunikasi Organiasi Kekeluargaan ini menjadi alasan utama dan menjadi ciri khas tersendiri bagi STKIP Dr.Nugroho magetan yaitu karena hampir 85% baik Dosen, Karyawan, dan Mahasiswa S 2 angkatan pertama adalah bagian dari keluarga besar dari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ketua, beliau membuat sistem seperti ini dengan harapan sebagai mengantisipasi masalah yang akan datang dalam hal ahli waris kepemilikan lembaga.

Dengan aset dana tunggal yang dimiliki oleh Ketua STKIP Dr.Nugroho ini akan menjadi sebuah kekuatan (otoritas) penuh dalam segala hal kebijakan dan kepengurusan yang diberlakukan di STKIP Dr.Nugoho, hal ini menjadi sistem komunikasi yang kuat, keakraban, kebersamaan, dan loyalitas.

Dengan adanya komunikasi kekeluargaan yang ada di STKIP Dr.Nugroho magetan ini maka bisa dibuktikan dalam sistem rekrutmen Dosen, Karyawan dan Mahasiswa disini. Terbukti dari lebih dari 85% informan memberikan keterangan bahwa Dosen dan Karyawan masih ada hubungan keluarga dari Dr.Marsini, S.Pd.,M.Pd sehingga secara langsung maupun tidak langsung dimana hubungan kekeluargaan mereka akan semakin dekat dan terjalin terus menerus dan disini intensitas keterbukaan dan kedekatan antara atasan dan bahwan semakin besar, dalam sistem rekrutmen Mahasiswa juga berbeda dengan yang lainnnya karena dalam proses menunggu ijin operasional dari Menteri, STKIP Dr.Nugroho melakukan sistem rekrutmen mahasiswa dengan face to face (tatap muka langsung), jalinan hubungan dengan penyebaran informasi oleh keluarga lain, melalui arisan beliau yang anggotanya sudah lebih dari 2.000 orang, dari Kepala Dinas Magetan yang membantu membuka peluang sebagian besar Guru yang belum mempunyai ijazah Strata I (S I), keluarga beliau yang ingin melanjutkan kuliah Magister (S 2) untuk pengangkatan Dosen atau Karyawan tetap, dan lain sebagainya.

Dalam informasi ini juga telah dilakukan triangulasi data dengan membandingkan anarasumber satu dengan narasumber lainnya, dan mendapatkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

satu kesimpulan yang sama. Sehingga keinginan Ketua dalam membentuk solidaritas, kebersamaan, dan kekeluargaan Dosen, Karyawan dan Mahasiswa angkatan pertama dengan Rekrutmen keluarga, baik dalam dukungan moril, motivasi, pengarahan dan lain sebagainya Ketua mengangap siapa saja yang telah dipilih menjadi pegawai maka secara langusung akan menjadi keluarga besar STKIP Dr.Nugroho.

Gagasan dasar yang sangat penting mengenahi jaringan adalah "keterhubungan" atau "keterkaitan" (*connectedness*) yaitu ide bahwa terdapat jalur komunikasi yang relatif stabil di antara individu-individu anggota organisasi. Setiap orang memiliki seperangkat hubungan yang unik dengan orang lain yang disebut jaringan personal (*personal network*). Dengan kata lain jaringan seseorang adalah hubungan seseorang diantara banyak hubungan lainnya dengan siapa saja seseorang tersebut berkomunikasi dalam suatu organisasi.

Dengan demikian, unit organisasi paling dasar menurut teori jaringan adalah hubungan diantara dua orang, sistem organisasi terdiri atas hubungan yang tak terhitung jumlahnya yang membentuk kelompok-kelompok yang terhubung dengan organisasi. Pada umumnya memiliki tujuan yang ingin dicapai (apakah memiliki satu atau beberapa tujuan).

2. Loyalitas Terhadap Lembaga

Loyalitas terhadap lembaga ini sangat penting dan sangat dinilai bagi STKIP Dr.Nugroho Magetan, seperti yang diungkapkan oleh Ketua, wakil Ketua I dan Wakil Ketua II bahwa loyalitas adalah nilai utama dalam proses layak atau tidaknya seseorang masuk dalam rekrutmen terutama yang ingin menjadi Dosen

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan Karyawan. Hal ini merupakan peraturan yang telah disepakati oleh Ketua dan beberapa orang kepercayaan sehingga kesepakatan ini diangkat sebagai aturan dan penilaian utama, berbeda dengan PTS dan PTN lain yang bisa melamar dengan ijazah nilai tinggi dan mau mengabdi beberapa tahun baru mendapatkan pengangkatan sebagai pegawai baik dosen dan karyawan tetap, namun di STKIP Dr.Nugroho ini Ketua Dr.Marsini,S.Pd.,M.Pd membutuhkan orang yang benar-benar mau di ajak berjuang dan membangun Perguruan Tinggi baru ini sehingga beliau membutuhkan orang-orang yang benar-benar serius dan loyal terhadap lembaga Perguruan Tinggi ini.

Hal ini disebabkan karena dengan kedudukan beliau sebagai Ketua Perguruan Tinggi maka beliau mempunyai kewenangan untuk mengangkat dan memberhentikan seseorang, karena untuk mengangkat pegawai tetap seperti yang di inginkan beliau tidaklah mudah butuh waktu dan proses yang bertahap.

Hal ini juga sangat berkaitan dengan teori jaringan yaitu sebuah hubungan jaringan yang dibentuk dengan adanya derajat hubungan di antara para anggota organisasi, terdiri atas derajat kedalam (*in-degree*) dan derajat keluar (*out-degree*). Dengan penjelasan bahwa derajat ke dalam menunjukkan jumlah hubungan yang dilakukan lembaga STKIP Dr.Nugroho terhadap seseorang dan hubungan ini terjadi karena inisiatif dari lembaga tersebut. Yang kedua, derajat keluar menunjukkan jumlah hubungan yang dilakukan oleh seseorang terhadap lembaga STKIP Dr.Nugroho dan hubungan ini terjadi karena inisiatif dari seseorang tersebut.

Dari penjelasan diatas dapat memberikan pemahaman bahwa penilaian loyalitas terhadap lembaga ini sebenarnya memberikan dampak yang saling

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengisi kebutuhan satu sama lainnya dalam sebuah organisasi yang tentunya juga tidak lepas dari proses komunikasi. Tujuan dari loyalitas ini sebenarnya ingin mengetahui nilai keterbukaan seseorang, nilai pengorbanan, nilai kesetiaan, nilai etos kerja, nilai kecerdasan, kemampuan SDM dan sebagainya guna memenuhi kebutuhan lembaga. apabila seseorang berhasil melewati proses penilain ini maka dapat diangkat sebagai pegawai tetap di STKIP Dr.Nugroho Magetan.

3. Pembekalan Sebagai Model dan Proses Rekrutmen Dosen dan Karayawan

Pada proses rekrutmen ini juga tidak kalah menarik, istilah "Pembekalan" dijadikan sebagai pengganti proses rekrutmen pada umumnya. Pembekalan disini tidak hanya untuk memberi bimbingan, materi, didikan, pelatihan dan sebagainya untuk calon-calon Dosen dan Karyawan, namun Pembekalan adalah proses yang panjang seperti sebuah pengabdian. Bedanya disini pada saat pembekalan seseorang tidak akan pernah tau bahwa pada saat seseorang tersebut dalam proses seleksi rekrutmen sehingga menampakkan karakter asli seseorang tersebut, berbeda dengan seseorang yang mengabdikan diri untuk melamar calon pegawai negeri atau pegawan di PTN dan PTS lainnya seseorang tersebut akan berusaha sekuat tenaga ingin diterima dan sadar bahwa dirinya sedang dinilai dan diseleksi. Namun di pembekalan ini seseorang tidak akan pernah tau dan sadar bahwa sebenarnya seseorang tersebut dalam proses penyaringan.

Dengan adanya proses pembekalan maka akan lebih mudah mengetahui karakteristik seseorang misalnya orang tersebut serius dan pandai dalam bekerja,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau orang tersebut malas dan pasive dalam bekerja, semua hal itu akan nampak dengan sendirinya dan dapat dinilai secara langsung oleh Tim kepercayaan Ketua STKIP Dr.Nugroho. Sehingga dengan adanya proses pembekalan maka diharapkan untuk peningkatan mutu kualitas SDM terutama pada Dosen dan Karyawan.

Untuk menentukan sebuah kebijakan penyaringan ini, Ketua tidak langsung memutuskan sepenuhnya dengan pemikirannya sendiri walaupun ada beberapa orang yang langsung ditunjuk dan diangkat oleh Ketua langsung, namun proses seleksi ini juga terjadi karena komunikasi yang di jalin oleh TIM (orang kepercayaan Ketua) dengan Ketua langsung baik secara formal maupun nonformal yang pada intinya proses seperti ini dilakukan di angkatan pertama Dosen dan Karyawan karena pada angkatan pertama ini akan diberi SK (Surat Keputusan) yang tetap oleh karena itu hal ini dirancang sedemikian rupa dengan prosedur yang sedikit berbeda dengan yang lain agar tidak terjadi masalah dalam waktu yang akan mendatang sehingga benar-benar setia terhadap lembaga.

Dalam proses komunikasi yang terjalin antara Ketua dengan Tim tidak dilakukan secara formal namun pada saat berada di rumah Ketua, karena diharapkan menetralisir adanya suara-suara negatif dari berbagai pihak yang ingin campur tangan dalam masalah rekrutmen ini karena sifatnya sangat rahasia. Hal ini bisa dibuktikan dengan rahasia siapa saja yang sudah mendapatkan SK tetap belum diketahui walaupun Ketua sudah memberikan sedikit bocoran bahwa beliau sudah memberikan SK tetap kepada beberapa Dosen dan Karyawan yang telah diberi kepercayaan oleh beliau.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

STKIP Dr.Nugroho menerapkan sistem ini dengan harapan mandapatkan tenaga yang handal dan bisa diajak berjuang bersama dalam mencapai tujuan Perguruan Tinggi baru ini.

Kegiatan pembekalan juga dilakukan di SECATA (Sekolah calon tamtama) angkatan darat selama 3 hari dengan tujuan mendidik calon-calon pegawai baik Dosen maupun Karyawan agar memiliki kedisiplinan yang tinggi, loyalitas dan rasa kebersamaan. Dalam hal ini calon Dosen dan calon Karyawan wajib mengikuti kegiatan tersebut dan mendapatkan sertifikat langsung dari lembaga. Sehingga dapat ditarik kesimpulan proses seleksi rekrutmen ini tidak seolah-olah hanya menyeleksi untuk mendapatkan kelemahan dan kelebihan SDM pada calon-calon Dosen dan Karyawan namun proses seleksi rekrutmen ini cenderung pada pemberian materi, mendidik, dan mengkader (mencetak) namun dalam proses itulah penilaian rekrutmen berlangsung yang tentunya juga tidak lepas dari proses komunikasi.

Dalam sebuah proses rekrutmen yang terjadi maka komunikasi organisasi yang terjadi tidak secara utuh sebuah mutlak komunikasi murni namun komunikasi itu sudah berpadu dengan berbagai perspektif lain misalnya manajemen, otoriter, strategi dan lain sebagainya sehingga dapat ditemukan berbagai variasi manajemen komunikasi organisasi yang dilakukan Ketua terhadap bawahannya atau sebaliknya, strategi komunikasi organisasi yang terjadi antara Ketua dengan bawahannya atau sebaliknya dan seterusnya. Hal ini membuktikan bahwa rekrutmen dan komunikasi adalah sebuah proses yang membutuhkan waktu yang membentuk sebuah model yang bisa berubah-ubah sesuai dengan perubahan waktu dan kondisi yang mempengaruhinya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari pembahasan sebelumnya di atas maka ada sebuah hubungan dalam teori jaringan yaitu dengan jelas pengaruh tradisi sibernetika pada teori ini, dengan adanya interaksi menciptakan keadaan saling mempengaruhi dan juga efek dari jaringan membentuk keseluruhan sistem. Maka dapat dipahami bahwa dalam sebuah proses rekrutmen berlangsung secara tidak langsung dapat membentuk sebuah jaringan komunikasi tertentu yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dalam membuat kekuatan komunikasi tersebut. Misalnya model rekrutmen di STKIP ini adalah kebijakan yang dibuat oleh Ketua dan Tim yang di percaya maka secara otomatis terdapat pula jaringan komunikasi sederhana yang terbentuk dalam mencapai suatu tujuan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung. Jaringan tersebut terjalin tidak hanya adanya tujuan bersama namun ada tingkat intensitas (kedekatan) terhadap beberapa orang untuk saling berbagi informasi.

4. Gaya Kepemimpinan Otoriter Yang Mengikat Mengikat

Dalam pembahasan pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang otoriter telah banyak digunakan dalam kepemimpinan sebuah Negara, Perusahaan, Instansi Pemerintahan, Organisasi dan sebagainya, lebih dari itu gaya kepemimpinan otoriter telah dijadikan sebuah teori yang mewakili pandangan klasik mengenahi struktur organisasi yang bersifat hierarkis yang dikontrol oleh sebuah aturan, walaupun teori ini telah berusia lebih dari 100 tahun namun prinsip-prinsipnya masih berlaku hingga kini.

Pada umumnya Gaya Kepemimpinan Otoriter mengunakan aturan sebagai hal yang mutlak namun di STKIP Dr.nugroho memiliki karakter yang sedikit

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berbeda dengan yang lainnya, hal ini seperti yang dijelaskan oleh Lilis lestari,S.Sn.,M.Pd sebagai Tim Senat Perguruan Tinggi bahwa Otoritas yang dimiliki Ketua menjadi sangat kuat karena beliau adalah pemilik aset dana tunggal sehingga kekuatan power mutlak sebuah Perguruan Tinggi ini ada ditangan beliau sendiri. Disamping itu yang sangat menarik adalah otoritas ini menciptakan sebuah proses baru yang bersifat mengikat. Contoh yang paling konkrit adalah seseorang ingin menjadi Dosen di STKIP Dr.Nugoho Magetan maka orang tersebut harus bersedia untuk mengikuti Pembekalan dengan berbagai aturan yang dibuat sendiri oleh Ketua dan Tim (orang kepercayaan beliau), dan bersedia menyumbankan dana (andil) istilah ini dijelaskan oleh Ketua sendiri pada saat pembekalan Dosen dan Karawana STKIP Dr.Nugroho pada saat perkuliahan S 2.

Sumbangan dana (andil) ini tidak untuk diberikan kepada STKIP namun untuk meminjami sementara dengan perjanjian hitam di atas putih (surat matre) bahwa dalam jangka 3 tahun uang akan dikembalikan dengan jumlah nominal yang sama dengan jumlah sumbangan yang diberikan di atas surat bukti tersebut. Dalam hal ini peneliti terlibat langsung dan peneliti bertugas sebagai pencatat rincian sumbangan dana tersebut.

Dengan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa proses mengikat seseorang yang ingin bekerja di STKIP Dr.nugroho tidak semata-mata harus mengeluarkan tenaga, waktu dan pikiran saja namun juga dituntut untuk menyumbangakan dana paling sedikit adalah 25 juta rupiah hal ini untuk membuktikan bahwa seseorang tersebut memang benar-benar berkomitmen dan bersungguh-sungguh untuk membangun bersama Perguruan Tinggi baru ini, hal ini bisa disebut juga sebagai loyalitas yang telah dijelaskan diatas. Pernyataan ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

juga sempat diungkapkan langsung oleh Ketua STKIP Dr.Nugroho bahwa apabila seseorang mampu melewati semua proses dan aturan yang diberikan oleh ketua maka orang tersebut layak menjadi keluarga besar STKIP Dr.Nugroho dan mendapatkan SK tetap.

Maka apabila seseorang telah melakukan hal tersebut diatas secara langsung akan terjadi sebuah ikatan keluarga, dan yang tidak kalah pentingnya adalah semua proses disini baik dari proses pembekalan dan pengikatan pada dasarnya adalah proses komunikasi, dalam hal ini Ketua STKIP Dr.nugroho mempunyai karakteristik kuat dan sangat menarik dalam hal penyampaian sehingga orang akan menjadi sangat lega dan tertarik tanpa ada rasa berat dalam hati untuk berpartisipasi dalam menyumbangkan dana (andil) karena memang tidak ada unsur memaksa disini.

Disisi lain dari Kepemimpinan otoriter yang mengikat adalah kekuatan (Power) yang dimiliki oleh ketua sangat berpengaruh kepada siapa saja yang dipilih dan dipercaya dalam pembagian tugas pekerjaan tanpa ada capmur tangan dari pihak lain, sehingga Ketua STKIP Dr.Nugroho bebas menentukan siapa saja yang dipekerjakan, diangkat, dan diberi SK tetap sebagai orang yang terpilih. Karena beliau sendiri pernah mengungkapkan di dalam forum bahwa beliau sangat berhati-hati dalam mengakat calon pegawai baik dosen dan karyawan di STKIP Dr.Nugroho karena akan diberi SK tetap dan di bantu pengangkatan sebagai Pegawai Negeri yang dipertanggung jawabkan langsung kepada Menteri Pendidikan.

Begitu juga dalam pembuatan peraturan dalam sebuah Perguruan Tinggi sudah tercantum pada RIP (Rumusan Induk Pengembangan) dan STATUTA

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa Ketua berhak untuk mengangkat dan memberhentikan Dosen atau Karyawan apabila terjadi masalah, hal ini juga telah menjadi sebuah kesepakatan umum apabila ingin bekerja sama dan masuk dalam organisasi tersebut.

Dalam hasil temuan penelitian ini membuktikan bahwa prinsip-prinsip teori Birokrasi Organisasi Max Weber tetap berlaku hingga kini, Weber menunjukkan atau mencerminkan pemikiran sosiopsikologi karena gagasannya menekankan pada individu sebagai pencetus atau pendorong munculnya tindakan atau perbuatan. Sebagaimana dikemukakan Weber, organisasi merupakan birokrasi, dan birokrasi tidak akan terwujud tanpa adanya tiga hal yang merupakan karakteristik birokrasi. Tiga faktor atau karakteristik yang harus dimiliki organisasi untuk mewujudkan birokrasi yaitu, pertama adalah otoritas atau kewenangan (*authority*), kedua spesialisasi (*specialization*), dan ketiga adalah peraturan (*regulasi*).

Dari temuan sebelumnya jelas bahwa Ketua STKIP Dr.Nugroho dapat menggunakan kewenangan dan otoritasnya secara penuh karena memang dia pemilik aset dana tunggal sehingga beliau mempu membagi melaksanakan spesialisasi dengan baik yaitu memberi garis batas yang jelas dan tegas sehingga memisahkan satu fungsi bagian dengan bagian yang lainnya dalam organisasi misalnya membagi siapa saja yang berhak menjadi Dosen dan Kayawan, lalu memberikan tugas lagi secara lebih spesifik sesuai dengan keahlian masing-masing. Yang terakhir adalah peraturan yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini Ketua telah membuat RIP dan STATUTA Perguruan Tinggi yang direkomendasi langsung oleh Menteri Pendidikan, sehingga berbagai aturan yang telah dibuat dan disepakati bersama tersbut sebagai rambu-rambu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk anggota organisasi yang berjumlah ratusan pada berbaga tingkatan dapat terkoordinasi dengan baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V
PENUTUP

A. SIMPULAN

Organisasi tidak terbentuk karena adanya surat atau dokumen persetujuan, tetapi organisasi ada sejak adanya interaksi atau komunikasi tertentu diantara orang-orang yang menunjukkan bahwa mereka telah berorganisasi. Adanya sebuah proses komunikasi dengan kesepatakan maka berdirilah STKIP Dr.Nugroho Magetan dengan asset dana tunggal yang dimiliki oleh Dr.Marsini,S.Pd.,M.Pd sehingga memiliki otoritas penuh dalam menjalankan fungsi organisasi tersebut.

B. REKOMENDASI

1. Untuk membangun sebuah komunikasi organisasi hendaknya lebih menjaga sebuah intensitas keekatan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan seluruh anggota organisasi, sehingga penerapan manajemen sangat baik untuk proses rekrutmen di masa mendatang demi kemajuan STKIP Dr.Nugroho magetan.
2. Gaya kepemimpinan yang sudah dikemas dengan strategi dan manajemen komunikasi sebaiknya lebih mengutamakan seluruh kepentiangan anggota atau masyarakat organisasi sehingga tidak hanya memenuhi kepentingan individu saja, hal ini adalah sebuah upaya untuk menjalin hubungan kekeluargaan lebih baik lagi demi mencapai satu tujuan bersama.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Alo Liliweri, *Komunikasi Antar pribadi* (Bandung: PT.Citra Aditnya Bakti, 1997).

A.W. Widjaja, *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993).

Aan Komariah, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: Alfabeta, 2010).

Agus Salim, *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006).

Burhan Bungin, *Sosiologi Komunikasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2008).

_____, *Sosiologi Komunikasi Teori, Paradigma, dan Diskursus* Teknologi *Komunikasi di Masyarakat,* (Jakarta: Prenada Media Groub).

Cynthia Stohl, *Organizational Communication:Connectedness in Action;Connectedness in Action,Thousand Oak CA*, sage, 1995, dalam Littlejohn dan Foss, *Theories of Human Communication..*

Deddy Mulayana, *Metodologi Penelitian Kualitatif,* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002).

Djam'an Satori, Metode Penelitian Kualitatif,(Bandung:alfabeta,2010).

Faisal Sanapiah, *Format-Format Penelitian Sosial,* (Jakarta: Rajawali Press, 1992).

Hendayat Soetopo, *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan,* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010).

Jalaludin Rakhmat, *Metode Penelitian Komunikasi,* (Bandung: Rosda Karya, 1999).

Karya klasik Max weber adalah The Theory of social and Economic Organization, yang diterjemahkan oleh A.M Henderson dan T parton, Oxford University Press, 1947.

Kuncoro, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung:Alfabeta).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif.* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001).

_____ , *Penelitian Kualitatif,* (Bandung: PT. Rosdakarya, 2002).

Morissan, *Teori komunikasi Organisasi,(*Ghalia Indonesia*).*

Moch. Nazir, *Metode Penelitian,* (Jakarta: PT. Ghalia Indonesia, 1998).

Max Weber, *The Theory of social and Economic Organization, Oxford University Press.*

Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek,* (Bandung: Rosda Karya, 2007).

_____ , *Dinamika Komunikasi,*(PT. Remaja Rosdakarya Bandung 2004).

_____ , *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek* (Bandung : Remaja rosdakarya, 2001).

_____, Dinamika Komunikasi (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002).

Peter R. Monge dan Noshir S.Contractor, *Theories of Communication Network,* dalam Littlejohn dan Foss, *Theories of Human Communication..*

P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian* (Dalam Teori dan Praktek), cet. II. (Jakarta: Rineka Cipta, 1997).

R.G. Owens, *Organizational Behavior In Education,* (New Jersey: Prentice Hall Inc).

Stanley Deet, *Words Without Things: Toward a Social Phenomenology of* Language, Quarterly Journal of Speech, 1973.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek,* cet II, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998).

Syaiful Sagala, *Memahami Organisasi Pendidikan,*(Bandung: Alfabeta).

S. Djuarsa Sendjaja, *Teori Komunikasi,* (Jakarta:UT 1993).

Sam Abede Pareno, *Kuliah Komunikasi Pengantar dan Praktek,(*Papyrus Surabaya 2002).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Stephen W. Littlejohn dan Karen A. Foss, Theories of Human Communication, Thomson Wadsworth, 2008.

Tatang M. Tamrin, *Menyusun Rencana Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1990).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id