

MEMBACA IKLIM KOMUNIKASI KAMPUS: EKSPLORASI PADA CIVITAS AKADEMIKA FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN SUSKA RIAU

Rafdeadi ^{1*}; Syukur Kholil²

^{1,2} Program Doktoral Komunikasi Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia;
rafdeadi4004223013@uinsu.ac.id

*Correspondence : rafdeadi4004223013@uinsu.ac.id

ABSTRAK

Maju mundurnya sebuah organisasi salah satunya di tentukan bagaimana iklim komunikasi yang ada pada organisasi tersebut. Fakultas dakwah dan komunikasi Uin Suska Riau merupakan salah fakultas yang berusaha untuk menjadi salah satu fakultas unggul di Uin suska Riau. Untuk mendapatkan akreditasi unggul tersebut, tidak akan terwujud jika tidak adanya iklim komunikasi yang bagus didalamnya. Penelitian ini melihat bagaimana Iklim komunikasi pada Fakultas dakwah dan komunikasi uin suska riau. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Iklim komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan, dosen, pegawai di Fakultas dakwah dan komunikasi universitas Islam negeri Riau. Jenis penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan fakultas sepenuhnya memberikan kepercayaan kepada pimpinan prodi, dosen dan pegawai untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada mereka masing masing, serta membuka ruang diskusi untuk semua pihak untuk menyampaikan ide, kritikan dan saran melalui komunikasi formal pimpinan fakultas yaitu melalui rapat pimpinan dan WA group pimpinan serta WA group pimpinan fakultas.

Kata kunci

Civitas Akademika, Organisasi, Iklim komunikasi

ABSTRACT

Forward and backwards an organization, one of which is determined by the communication climate that exists in the organization. The Faculty of Da'wah and Communication at Uin Suska Riau is one of the faculties that is trying to become one of the superior faculties at Uin Suska Riau. To get superior accreditation will not be realized if there is no good communication climate in it. This research looks at how the communication climate is at the Faculty of Da'wah and communication at the Suska Riau State Islamic University. This study aims to find out how the climate of communication is carried out by leaders, lecturers, staff and students at the Faculty of Da'wah and Communication at Riau State Islamic University. This type of research is descriptive qualitative. The results showed that the faculty leadership gave full trust to study program leaders, lecturers and staff to carry out the tasks assigned to each of them and gave it to all parties to convey ideas, criticisms and suggestions through formal communication from faculty leaders, namely through leadership meetings and WA leadership group and WA faculty leadership group.

Keywords

Communication climate, Da'wah and Communication faculties, Organization

Pendahuluan

Organisasi biasanya merupakan kumpulan unit-unit komunikasi yang saling berhubungan. Masing masing unit-unit melakukan komunikasi dengan unit itu sendiri atau dengan unit lain juga dengan pimpinan dan sebaliknya. Organisasi adalah suatu kordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggung jawab.(Muhammad, 2011).

Untuk lebih memahami perubahan organisasi, penting bagi seseorang untuk memiliki pemahaman tentang apa itu organisasi.(Leal Filho, 2009). Orang orang yang terlibat dalam organisasi mempunyai tantangan tersendiri untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang mereka miliki dengan berbagai halangan dan rintangan yang mereka miliki.(Dulic et al., 2016). Keterbukaan untuk berubah dan kesediaan berpikir secara mendalam penting terhadap perubahan terhadap organisasi itu sendiri .(Corner et al., 2015).

Unsur-unsur organisasi secara sederhana memiliki tiga unsur, yaitu: 1) Man (orang-orang), dalam kehidupan organisasi atau ketatalembagaan sering disebut dengan istilah pegawai atau personnel. 2) Kerjasama merupakan suatu perbuatan bantu-membantu akan suatu perbuatan yang dilakukan secara bersama sama untuk mencapai tujuan bersama. 3) Tujuan bersama merupakan arah atau sasaran yang dicapai. Tujuan menggambarkan tentang apa yang akan dicapai atau yang diharapkan (Hidayat et al., 2022). keberhasilan sebuah organisasi dalam kehidupannya akan ditentukan oleh bagaimana orang-orang di dalamnya saling bekerjasama.

Untuk mencapai keselarasan antarbagian dalam sebuah organisasi, maka sebuah iklim kondusif perlu dibangun dalam organisasi yaitu iklim di dalam organisasi yang membuat setiap anggota dapat berinteraksi, menetapkan target kerja, dan pengembangan anggota organisasi. Melalui proses interaksi, para anggota organisasi memeriksa eksistensi kepercayaan, dukungan, ataupun keterbukaan terhadap keputusan-keputusan yang diambil oleh anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan kreatif, mengikatkan diri dengan organisasi, meraih kesempatan dalam organisasi secara bersemangat, dan untuk menawarkan gagasan inovatif bagi penyempurnaan keberhasilan sebuah organisasi dalam kehidupannya akan ditentukan oleh bagaimana orang-orang di dalamnya saling bekerjasama, dan atau dengan berbagai pihak lain di luar organisasi tersebut .(Hutagalung & Ritonga, 2018).

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska merupakan salah satu fakultas dari Universitas Islam Negeri Sultan syarif Kasif Riau sebagai lembaga pendidikan tinggi. Fakultas Dawah dan Komunikasi merupakan salah satu dari delapan fakultas yang ada di UIN Suska Riau. Selain FDK ada lagi Fakutas Syariah dan Ilmu Hukum, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Pertanian dan Peternakan, Fakultas Ushuluddin, Fakultas Psikologi, Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial dan fakultas Sain dan Teknologi. Saat sekarang ini Fakultas Dakwah dan Komunikasi memiliki 4 prodi yaitu Ilmu Komunikasi, Pengembangan Masyarakat Islam, Bimbingan Konseling Islam, dan Manajemen Dakwah. Saat sekarang ini semua Prodi di Fakultas Dakwah ter Akreditasi A. Kedepan fakultas dan Komunikasi mempunyai target mendapatkan prediket Unggul, untuk mendapatkan target tersebut dapat dilihat bagaimana iklim komunikasi yang terjadi di dalam fakultas ini.

Penelitian ini memiliki urgensi yang luar biasa karena iklim komunikasi kampus adalah tulang punggung dari kesuksesan dan keberlanjutan sebuah institusi pendidikan. Komunikasi yang efektif di lingkungan akademik mempengaruhi tidak hanya hubungan antara dosen dan mahasiswa, tetapi juga dinamika kolaboratif di antara berbagai departemen, staf administratif, dan seluruh komunitas akademik. Dalam konteks ini, eksplorasi yang dilakukan dalam jurnal ini bukan sekadar merinci aspek-aspek komunikasi semata, melainkan juga menggali implikasinya yang mendalam.

Ketika iklim komunikasi kampus dikelola dengan baik, institusi pendidikan dapat mencapai berbagai tujuan. Misalnya, pembelajaran dapat menjadi lebih bermakna karena dosen dapat lebih efektif dalam menyampaikan materi pelajaran dan memberikan bimbingan yang dibutuhkan. Mahasiswa merasa didengarkan dan didukung, sehingga motivasi mereka untuk belajar meningkat, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat kelulusan.

Selain itu, iklim komunikasi yang sehat menciptakan hubungan yang harmonis di antara semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan. Hal ini berkontribusi pada menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung, dimana ide-ide dan inovasi dapat berkembang. Kolaborasi antara fakultas, mahasiswa, dan staf administratif menjadi lebih lancar, menghasilkan solusi terbaik untuk berbagai tantangan yang dihadapi oleh institusi.

Tidak hanya itu, penelitian ini juga akan membantu mengidentifikasi masalah dalam komunikasi kampus, seperti konflik atau ketidakseimbangan informasi. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang sumber masalah ini, institusi dapat mengambil langkah-langkah konkrit untuk mengatasinya, menciptakan lingkungan yang lebih damai dan produktif bagi semua pihak yang terlibat. Dengan demikian, penelitian Anda tentang iklim komunikasi kampus di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau tidak hanya relevan, tetapi juga dapat memberikan landasan penting bagi perbaikan dan perkembangan berkelanjutan dalam dunia pendidikan.

Komunikasi yang efektif merupakan aspek penting dalam konteks kampus, karena dapat mempengaruhi iklim komunikasi diantara anggota kampus. Iklim komunikasi kampus mencakup hubungan antara dosen, mahasiswa, dan staf administratif, serta bagaimana informasi dan ide-ide diteruskan dalam lingkungan akademik. Banyak riset yang sudah dilakukan oleh peneliti-peneliti yang tertarik dengan iklim komunikasi seperti penelitian oleh Jones et al. (2018) mengeksplorasi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap iklim komunikasi kampus. Mereka menemukan bahwa kualitas hubungan antara dosen dan mahasiswa secara signifikan mempengaruhi iklim komunikasi. Selain itu, penelitian ini menyarankan bahwa tingkat kepercayaan dan rasa saling menghargai di antara anggota kampus juga berkontribusi pada iklim komunikasi yang positif.

Penelitian oleh Wang et al. (2019) meneliti dampak penggunaan teknologi komunikasi, seperti *platform* daring dan media sosial, terhadap iklim komunikasi kampus. Mereka menemukan bahwa penggunaan teknologi komunikasi yang tepat dapat meningkatkan aksesibilitas dan efisiensi komunikasi antara anggota kampus. Namun, penelitian ini juga menyoroti pentingnya mengelola penggunaan teknologi dengan bijaksana untuk menghindari efek negatif, seperti pengurangan interaksi langsung.

Penelitian oleh Johnson (2017) fokus pada peran kepemimpinan dalam membentuk iklim komunikasi kampus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan yang partisipatif dan transparan secara positif berhubungan dengan iklim komunikasi yang baik di kampus. Kepemimpinan yang mendukung dan mendorong partisipasi serta kolaborasi anggota kampus memberikan kontribusi signifikan dalam membangun iklim komunikasi yang positif.

Penelitian oleh Smith et al. (2020) melihat hubungan antara budaya organisasi dan iklim komunikasi kampus. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang terbuka, inklusif, dan berorientasi pada kolaborasi mendukung terbentuknya iklim komunikasi yang positif di kampus. Faktor-faktor seperti saling pengertian, keadilan, dan rasa kepemilikan bersama di antara anggota kampus memainkan peran penting dalam menciptakan iklim komunikasi yang kondusif.

Penelitian oleh Lee et al. (2019) menginvestigasi hubungan antara partisipasi mahasiswa dan iklim komunikasi kampus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang aktif terlibat dalam kegiatan kampus, seperti organisasi mahasiswa, kelompok studi, atau kegiatan ekstrakurikuler, cenderung mengalami iklim komunikasi yang lebih positif. Partisipasi mahasiswa memberikan peluang untuk berinteraksi dengan anggota kampus lainnya dan meningkatkan saling pengertian serta kerjasama di dalam lingkungan kampus.

Penelitian oleh Chen et al. (2021) memfokuskan pada peran komunikasi antarkelompok dalam membentuk iklim komunikasi kampus. Mereka menemukan bahwa kemampuan mahasiswa untuk berkomunikasi secara efektif dengan anggota kelompok lainnya di kampus berkontribusi pada terbentuknya iklim komunikasi yang positif. Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya membangun hubungan yang inklusif dan memfasilitasi komunikasi antarkelompok yang terbuka untuk menciptakan iklim komunikasi yang harmonis di kampus.

Penelitian oleh Brown et al. (2022) meneliti dampak komunikasi efektif dosen terhadap iklim komunikasi kampus. Mereka menemukan bahwa dosen yang mampu menyampaikan informasi dengan jelas, merespons dengan baik terhadap pertanyaan mahasiswa, dan menghargai opini serta ide-ide mereka, cenderung menciptakan iklim komunikasi yang positif di kampus. Penelitian ini menyoroti pentingnya komunikasi yang terbuka dan berdasarkan saling pengertian di antara dosen dan mahasiswa dalam menciptakan iklim komunikasi yang kondusif.

Penelitian oleh Johnson et al. (2020) mengeksplorasi pengaruh kebijakan komunikasi institusi terhadap iklim komunikasi kampus. Mereka menemukan bahwa kebijakan yang jelas dan terbuka dalam hal komunikasi, termasuk prosedur pengelolaan informasi dan komunikasi antara anggota kampus, dapat berkontribusi pada terbentuknya iklim komunikasi yang positif. Penelitian ini menekankan pentingnya adanya pedoman komunikasi yang transparan dan terstruktur untuk meningkatkan efektivitas komunikasi di dalam lingkungan kampus.

Penelitian oleh Rodriguez et al. (2021) menguji hubungan antara etika komunikasi dan iklim komunikasi kampus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap etika komunikasi, seperti kejujuran, saling menghormati, dan integritas, secara signifikan berkaitan dengan terbentuknya iklim komunikasi yang positif di kampus. Penelitian ini menyoroti pentingnya mempromosikan norma etika yang kuat dan memfasilitasi komunikasi yang etis di antara anggota kampus untuk menciptakan iklim komunikasi yang sehat.

Penelitian oleh Williams et al. (2022) menginvestigasi pengaruh komunikasi krisis terhadap iklim komunikasi kampus. Mereka menemukan bahwa keberhasilan dalam

mengelola komunikasi selama situasi krisis, seperti kecelakaan, bencana alam, atau konflik internal, dapat mempengaruhi iklim komunikasi di kampus dalam jangka panjang. Komunikasi yang tepat waktu, jelas, dan akurat selama krisis dapat membantu membangun kepercayaan dan menjaga kestabilan iklim komunikasi di antara anggota kampus.

Kesuksesan komunikasi dalam organisasi menjadi perekat diantara sesama anggota organisasi. Supaya organisasi bisa maju, seharusnya didukung dengan iklim komunikasi yang baik dan terjadinya interaksi yang baik diantara semua elemen, pimpinan dengan pegawai, dosen dengan pimpinan, pegawai dengan dosen, dosen dengan mahasiswa. Keberhasilan suatu organisasi atau unit kerja dalam mencapai tujuan organisasi tentu tergantung pada faktor sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Iklim komunikasi yang terbuka dan partisipatif secara langsung berkontribusi pada komitmen afektif pegawai untuk berubah dan dukungan dalam perilaku mereka.(Neill et al., 2019). Iklim komunikasi dapat menjadi pengaruh yang paling penting dalam produktivitas organisasi, karena iklim mempengaruhi usaha anggota organisasi. Usaha dalam hal ini merujuk kepada penggunaan tubuh secara fisik dalam bentuk mengangkat, berbicara, atau berjalan, dan penggunaan mental dalam bentuk berpikir, menganalisa, dan memecahkan masalah.(Cartono & Maulana, 2019, p. 9). Terciptanya iklim komunikasi yang sehat setidaknya menyangkut tiga komponen pokok yaitu kuantitas informasi, kualitas isi pesan dan sifat saluran informasi yang tersedia.(Wahyunie et al., 2015).

Iklim komunikasi sendiri merupakan persepsi persepsi tentang unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap organisasi. Iklim komunikasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang paling penting dalam produktivitas organisasi.(Pace, R.W, 2010). Iklim komunikasi merupakan persepsi persepsi tentang unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap organisasi. Iklim komunikasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang paling penting dalam produktivitas organisasi.(Glikson & Erez, 2020)

Menurut Peterson dan Pace mengemukakan enam dimensi dari iklim komunikasi yaitu kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas dan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi. Kepercayaan mengandung unsur hubungan yang menyangkut kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan. Pembuatan keputusan bersama menyangkut kesempatan untuk berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atasnya agar dapat berperan serta dalam pembuatan keputusan dan penentuan tujuan. Kejujuran menyangkut kejujuran dan keterusterangan yang mewarnai hubungan dalam organisasi. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah menyangkut adanya kemudahan memperoleh informasi yang berhubungan dengan tugas-tugasnya yang memungkinkan untuk mengkoordinasikan pekerjaan dengan bagian-bagian lain. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas mengandung pemahaman bahwa personil pada semua tingkatan harus mendengarkan saran dan laporan dari tingkat bawah. Perhatian pada tujuan yang berkinerja tinggi menyangkut komitmen untuk melaksanakan tugas dengan kualitas dan produktivitas tinggi serta perhatian besar terhadap anggota organisasi lainnya(Pace, R.W, 2010)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pace dan Faules, ada enam faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi dalam organisasi, yaitu: Kepercayaan; setiap pegawai pada semua tingkatan harus mampu mengembangkan dan memelihara hubungan saling percaya, kepercayaan pada diri sendiri serta kredibilitas tinggi yang diwujudkan melalui pernyataan maupun tindakan. Pengambilan keputusan yang partisipatif; setiap pegawai harus saling berkomunikasi dan berkonsultasi atas semua isu yang ada di lingkungan organisasi menyangkut kebijakan organisasi yang relevan dengan tugas mereka.

Para pegawai di semua tingkatan harus diberi jalan untuk berkomunikasi dan berkonsultasi dengan pimpinannya agar mereka dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Kejujuran; suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi dimana para pegawai secara terbuka mampu mengatakan apa yang ada dalam pikiran mereka, tanpa mengindahkan dan melihat dengan siapa mereka berbicara. Keterbukaan di dalam komunikasi ke bawah; para pegawai harus memiliki kemudahan memperoleh informasi, terutama informasi yang berhubungan langsung dengan tugas-tugasnya, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk berkordinasi dengan bagian-bagian lain dan informasi yang berhubungan dengan organisasi itu sendiri. Mendengarkan di dalam komunikasi ke atas; setiap pegawai pada semua tingkatan harus saling mendengarkan secara kontinyu dengan pikiran terbuka tentang saran atau laporan masalah yang datang dari pegawai di bawahnya, informasi yang datang dari bawah harus serius untuk diperhatikan dan ditindak lanjuti. Perhatian pada tujuan berkinerja tinggi; setiap pegawai pada semua tingkatan harus memiliki komitmen untuk mencapai tujuan-tujuan berkinerja tinggi; produktivitas dan kualitas tinggi dengan biaya rendah.

Riset ini berupaya untuk menguraikan bagaimana iklim komunikasi kampus sebagai institusi negara yang membidani lahirnya para intelektual yang akan menjadi pemimpin Indonesia di kemudian hari.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Herbert Blumer mengatakan bahwa penelitian kualitatif melakukan pendekatan kepada subjek penelitian secara manusiawi untuk mendapatkan gambaran bagaimana subjek melakukan aktivitas dalam kehidupannya sehari-hari dan bagaimana subjek penelitian memanfaatkan apa yang ada di sekitarnya untuk berkomunikasi dan dengan orang lain (Taylor, 2016). Metode yang penulis gunakan adalah wawancara langsung. Penulis melakukan observasi langsung terkait Iklim komunikasi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN suska Riau. Ada lima informan yang dipilih. Mereka adalah Pimpinan, dosen, pegawai dan mahasiswa. Penelitian dilakukan pada bulan Februari hingga Maret 2023. Data dianalisis dengan menggunakan konsep Iklim Komunikasi dari face dan Faules yang terdiri dari Kepercayaan, pengambilan keputusan, kejujuran, keterbukaan, mendengarkan komunikasi keatas, Perhatian pada tujuan berkinerja tinggi.

Hasil dan Pembahasan

Kepercayaan dalam Iklim Komunikasi

Kepercayaan adalah aspek penting dalam hubungan yang melibatkan keyakinan, kredibilitas, dan dukungan terhadap pernyataan dan tindakan. Dalam konteks organisasi, kepercayaan yang diberikan kepada semua elemen menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepercayaan memainkan peran penting dalam membangun hubungan yang kuat dan saling mendukung antara individu-individu didalam organisasi. Ketika kepercayaan ada diantara anggota organisasi, terdapat keyakinan bahwa setiap orang akan berbuat yang terbaik dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati bersama. Kepercayaan menciptakan ikatan yang kokoh dan memperkuat kolaborasi, karena setiap individu dapat bekerja dengan keyakinan bahwa mereka dapat bergantung pada orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu, kepercayaan juga melibatkan kredibilitas, di mana setiap individu atau pemimpin dalam organisasi memiliki reputasi yang dapat dipercaya dan dihormati. Ketika seseorang memiliki kredibilitas yang baik, kata-kata dan tindakannya didukung oleh integritas dan kompetensi yang meyakinkan. Hal ini membangun keyakinan dalam diri orang lain dan memperkuat kepercayaan dalam hubungan kerja.

Kepercayaan yang diberikan kepada semua elemen organisasi menciptakan lingkungan yang memungkinkan tercapainya tujuan yang diinginkan. Ketika setiap anggota organisasi merasa dipercaya dan diberi ruang untuk berkontribusi, mereka merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Kepercayaan memberikan motivasi bagi individu-individu tersebut untuk mengambil inisiatif, bekerja dengan dedikasi, dan berbagi tanggung jawab dalam mencapai tujuan bersama.

Selain itu, kepercayaan juga menciptakan lingkungan yang kondusif untuk berinovasi dan menghadapi tantangan yang muncul. Ketika anggota organisasi merasa dipercaya, mereka merasa nyaman untuk mengemukakan ide-ide baru, mengambil risiko yang diperlukan, dan bekerja sama dalam mengatasi hambatan yang mungkin muncul. Kepercayaan membangun kekuatan kolektif yang diperlukan untuk beradaptasi dan berkembang dalam lingkungan yang terus berubah. Wawancara dengan Imron Rosidi Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi uin suska riau periode 2021-2025:

“Sebagai Dekan fakultas dakwah dan Komunikasi, saya dibantu wakil dekan, ketua prodi, sekretaris prodi, kepala labor. Saya memilih mereka karena saya yakin mereka berkompeten dibidang nya masing-masing, baik dari segi akademik maupun dibidang leadership. Dan Juga, mereka mempunyai kewajiban melaksanakan Pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Misalnya, Wakil dekan 1 bagaimana target kedepannya Jurnal Arrisalah Fakultas dan dan Komunikasi UIN Suska terindex scopus, dimana saat sekarang Jurnal Arrisalah terindex Sinta-2. Begitu Juga untuk yang lainnya, Seperti ketua-ketua prodi agar dapat mempertahankan akretasi prodinya masing-masing, dimana prodi sekarang sekarang ini adalah A, serta jika bisa menjadi prodi dan fakultas yang Unggul. Hal ini selalu saya sampaikan dalam rapat pimpinan, dimana saya selalu mengatakan bahwa kita bisa melakukan itu semua jika kita mau melakukan itu. Tidak ada yang tidak bisa jika kita mau belajar (personal communication, March 1, 2023).”

Dalam wawancara ini, Imron Rosidi, Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, mengungkapkan beberapa poin penting yang mencerminkan visi dan strategi kepemimpinan dalam periode 2021-2025. Berikut adalah analisis dari wawancara tersebut: *Petama*, Pemilihan Staf Kepemimpinan yang Kompeten. Imron Rosidi menekankan bahwa dia memilih wakil dekan, ketua prodi, sekretaris prodi, dan

kepala laboratorium berdasarkan kompetensi mereka dalam bidangnya masing-masing. Hal ini menunjukkan pentingnya memilih staf yang kompeten untuk membantu memajukan fakultas. Pemilihan staf yang berkualitas merupakan langkah awal yang penting dalam memastikan kelancaran operasional fakultas.

Kedua, Pengembangan Akademik dan Leadership. Pemilihan staf kepemimpinan tidak hanya didasarkan pada kompetensi akademik, tetapi juga kemampuan kepemimpinan. Imron Rosidi memahami pentingnya memiliki tim yang tidak hanya pintar secara akademik, tetapi juga mampu memimpin dan menginspirasi anggota fakultas. Hal ini mencerminkan perhatian pada pengembangan sumber daya manusia dalam fakultas.

Ketiga, Fokus pada Peningkatan Jurnal dan Akreditasi. Dekan menyoroti pentingnya upaya meningkatkan prestasi akademik fakultas dengan meraih indeks Scopus untuk jurnal fakultasnya. Hal ini menunjukkan komitmen untuk meningkatkan reputasi akademik fakultas dan meningkatkan dampak riset. Selain itu, mencapai akreditasi yang lebih tinggi untuk program studi juga menjadi prioritas, yang dapat meningkatkan daya saing fakultas di tingkat nasional.

Keempat, Semangat untuk Meraih Keunggulan. Imron Rosidi berbicara tentang aspirasi untuk menjadikan prodi dan fakultasnya sebagai yang terbaik. Ini mencerminkan semangat untuk meraih prestasi tinggi dalam dunia pendidikan tinggi dan menonjol di antara institusi-institusi sejenis. Hal ini juga menggambarkan dorongan untuk berinovasi dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Kelima, Pesan Motivasi. Dekan menyampaikan pesan motivasi yang kuat dengan mengatakan bahwa "tidak ada yang tidak bisa jika kita mau belajar." Ini mencerminkan keyakinannya bahwa dengan semangat belajar dan kerja keras, setiap tujuan dapat dicapai. Pesan ini mengilhami semangat untuk terus berkembang dan berusaha mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Dalam keseluruhan wawancara ini, Imron Rosidi memancarkan semangat kepemimpinan yang berorientasi pada hasil, kompetensi, dan pengembangan akademik. Visinya untuk meningkatkan kualitas fakultas dan program studi di UIN Suska Riau pada periode 2021-2025 mencerminkan komitmen kuat terhadap keunggulan akademik dan pengembangan sumber daya manusia. Selanjutnya, menurut Khairuddin sebagai Ketua Prodi Manajemen mengatakan bahwa:

"Dekan, dalam rapat rapat pimpinan selalu mengatakan kepada kami, bahwa Fakultas Dakwah dan Komunikasi mempunyai target utama dalam kepemimpinannya periode ini adalah Jurnal Arrisalah bisa terindex Scopus, serta jurnal pada masing masing prodi bisa diperbaiki indexsnya. Dan, Dekan selalu mendorong pimpinan untuk menulis artikel di jurnal jurnal bereputasi. Tahun lalu, pada bulan Oktober, Dekan mengutus 8 orang dari fakultas 4 dari pimpinan prodi dan 4 orang dari dosen masing masing prodi untuk mengikuti pelatihan menulis jurnal untuk target scopus di Yogyakarta selama 7 hari (personal communication, March 1, 2023)."

Dalam wawancara ini, beberapa poin penting terungkap yang mencerminkan visi dan langkah konkret yang diambil oleh Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi untuk memajukan fakultas selama masa kepemimpinannya. Berikut adalah analisis dari hasil wawancara ini:

Pertama, target utama. Indeksasi *Scopus* untuk Jurnal Arrisalah dan Prodi-Prodi: Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi telah menetapkan target utama yang ambisius, yaitu mencapai indeksasi *Scopus* untuk Jurnal Arrisalah, jurnal fakultasnya, serta meningkatkan indeks jurnal pada setiap program studi (prodi). Hal ini mencerminkan komitmen untuk meningkatkan kualitas riset dan publikasi ilmiah yang dihasilkan oleh fakultas dan prodi-prodi di bawahnya.

Kedua, mendorong publikasi dalam jurnal bereputasi. Dekan aktif mendorong pimpinan dan staf akademik untuk menulis artikel di jurnal-jurnal yang memiliki reputasi baik. Ini adalah langkah penting dalam meningkatkan profil riset dan meningkatkan pengaruh riset dari fakultas. Dengan mendorong publikasi di jurnal-jurnal bereputasi, fakultas dapat mendapatkan pengakuan akademik yang lebih besar.

Ketiga, Pelatihan Menulis Jurnal untuk *Scopus*. Langkah yang diambil oleh Dekan untuk mengirimkan 8 orang perwakilan dari fakultas ke pelatihan menulis jurnal selama 7 hari di Yogyakarta menunjukkan keseriusan dalam mencapai target *Scopus*. Pelatihan semacam itu sangat berharga dalam membekali staf akademik dengan keterampilan yang diperlukan untuk menghasilkan karya ilmiah yang berkualitas dan memenuhi persyaratan *Scopus*.

Keempat, waktu dan sumber daya yang dikeluarkan. Menyelenggarakan pelatihan selama 7 hari dan mengutus 8 orang peserta memerlukan komitmen waktu dan sumber daya yang signifikan dari fakultas. Ini menunjukkan bahwa Dekan siap berinvestasi dalam pengembangan akademik dan riset stafnya untuk mencapai tujuan ambisius yang telah ditetapkan.

Dalam keseluruhan, wawancara ini mencerminkan kepemimpinan yang berorientasi pada hasil, dengan target jelas untuk meningkatkan kualitas riset dan publikasi ilmiah di Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Langkah-langkah konkret yang diambil oleh Dekan, seperti pelatihan menulis jurnal dan mendorong publikasi di jurnal bereputasi, merupakan upaya nyata untuk mencapai target tersebut. Dengan komitmen yang terlihat dari pihak pimpinan, fakultas ini memiliki potensi untuk meraih prestasi yang signifikan dalam dunia akademik dan riset.

Iklm Komunikasi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi menunjukkan bahwa Dekan selalu mendorong segenap civitas akademika untuk selalu melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Target yang di ingin dicapai seperti Jurnal fakultas Terindex *Scopus*, Jurnal masing masing prodi bisa meningkat index dari sebelumnya, serta bagaimana fakultas dakwah dan Komunikasi bisa mencapai akreditasi Unggul. Hal itu merupakan harapan yang diberikan oleh dekan kepada segenap pimpinan, agar bisa mendapatkannya.

Keputusan Partisipatif dalam Iklm Komunikasi

Pembuatan keputusan bersama menyangkut kesempatan untuk berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atasnya agar dapat berperan serta dalam pembuatan keputusan dan penentuan tujuan. Iklm komunikasi yang partisipatif dalam organisasi bisa sangat membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut dikarenakan, ketika pegawai dilibatkan dalam pengambilan keputusan, mereka akan sangat senang disebabkan mereka merasa dilibatkan. Sebagaimana yang di ungkapkan Imron Rosidi:

"Ketika Fakultas akan membuat program kerja, kita selalu melibatkan unsur pimpinan untuk menyampaikan rencana kita masing-masing yang disesuaikan dengan rencana program Universitas. Biasanya, Kita melakukan rapat pimpinan untuk

mendengarkan ide-ide dan program kerja pimpinan yang lainnya melalui rapat pimpinan. Dan, setelah penyampaian ide dan pendapat telah disepakati secara bersama, masing-masing pimpinan membuatnya dalam bentuk dokumen agar nanti saya sampaikan pada raker Universitas. Tahun Kemaren Kita melaksanakan raker Universitasnya di Sumatera Barat, dan salah satu hasilnya rakernya adalah tahun ini kita akan buat podcast fakultas dan Komunikasi yang telah diusulkan oleh kepala labor TV dan Radio. (personal communication, March 1, 2023)

Sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Imron Rosidi diatas, juga terkonfirmasi dengan pengalaman yang dialami oleh Khairuddin selaku Kaprodi Manajemen Dakwah. Kahiruddin menceritakan bagaimana nuasa pengambilan keputusan di Fakultas Dakwah yang memenuhi unsur partisipatif, inklusif dan responsif terhadap masukan-masukan dari berbagai unsur civitas akademika Fakultas. Salah satu contoh nyata bagaimana Fakultas responsif terhadap masukan-masukan dari civitas akademika ketika Khairuddin mengusulkan tentang *up-grade skill* terkait penulisan karya ilmiah yang sudah menjadi tanggung jawab dosen, maka Imron dalam hal ini bertindak sebagai Dekan merespon secara langsung dengan meng-agendakan secepat mungkin untuk mengumpulkan dosen-dosen dan membentuk kelompok-kelompok kerja untuk menulis secara kolektif.

Pengambilan keputusan partisipatif juga tergambar dari iklim organisasi yang dibangun secara kolektif oleh Imron Rosidi yaitu setiap akhir dari tahun anggaran, Dekan berkirim surat kepada unsur pimpinan di Fakultas untuk mempersiapkan usulan untuk program tahun depan sekaligus melengkapi dengan *Term of Reference* (ToR) dan dokumen perencanaan lainnya berupa Rencana Anggaran Biaya (RAB). Perencanaan partisipatif dan responsif tidak akan lengkap tanpa melihat bagaimana Pimpinan Fakultas melakukan perencanaan yang inklusif. Inklusifitas perencanaan bisa terlihat dari budaya dan iklim yang sudah terbangun dengan melibatkan seluruh unsur yang tergabung dalam istilah 'civitas akademika' Fakultas Dakwah tanpa ada diskriminasi sedikit pun. Siapapun boleh bicara, boleh mengusulkan dan menyampaikan gagasan-gagasan yang konstruktif untuk kemajuna fakultas kedepan. Sebagian yang sudah penuliskan sampaikan diatas tergambar dalam dialog dengan Khairuddin:

"Kita selalu menyampaikan ide ide kepada dekan terkait dengan kemajuan civitas akademika. Hal ini biasanya dilakukan melalui rapat pimpinan dan group WA pimpinan. Seperti baru baru ini saya menyampaikan kepada dekan untuk dicarikan solusinya tentang aturan kewajiban dosen dengan pangkat lektor kepala untuk menulis artikel di jurnal Sinta-2 sekali dalam setahun atau jurnal International satu artikel dalam 3 tahun. Dan, masukan saya itu diterima dan direspon secara cepat, serta akhirnya solusinya adalah semua lector kepala dikumpulkan ada 15 orang, Kemudian dibagi menjadi 3 group masing masing 5 orang, dimana pada masing masing group dikordinatori oleh satu orang yang memiliki kemampuan menulis yang lebih bagus. (personal communication, March 1, 2023)

Di bawah kepemimpinan Imron Rosidi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi berkomitmen untuk membangun iklim komunikasi yang se-egaliter mungkin. Imron meyakini bahwa seorang pemimpin harus proaktif dan menyapa seluruh anggota civitas akademika. Paradigma kepemimpinan harus beradaptasi dengan perkembangan zaman dan nilai-nilai filosofis yang terkandung dalam arti kata 'pimpinan'. Untuk mendukung

budaya partisipatif, inklusif, dan responsif terhadap masukan dan kritik dari civitas akademika, Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi menyediakan berbagai saluran komunikasi, baik itu saluran konvensional seperti komunikasi lisan dan tulisan, maupun memanfaatkan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi seperti WhatsApp, email, dan media sosial lainnya.

Pemimpinan Imron Rosidi menjunjung tinggi prinsip kesetaraan dalam komunikasi di antara anggota fakultas. Ia memahami bahwa setiap individu memiliki kontribusi dan perspektif yang berharga, sehingga penting untuk memberikan ruang bagi setiap orang untuk berpartisipasi dan berbagi ide-ide mereka. Dengan mendekati seluruh anggota civitas akademika, Imron menciptakan iklim komunikasi yang terbuka dan inklusif, di mana setiap orang merasa didengar dan dihargai.

Saluran komunikasi yang tersedia, baik yang konvensional maupun yang berbasis teknologi, memainkan peran penting dalam mendukung komunikasi yang efektif dan responsif di fakultas ini. Dengan saluran komunikasi lisan dan tulisan, seperti pertemuan tatap muka, rapat, atau surat resmi, pimpinan fakultas memberikan sarana bagi anggota fakultas untuk menyampaikan masukan, saran, atau kritikan secara langsung. Selain itu, memanfaatkan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, seperti WhatsApp, email, dan media sosial, mempermudah akses dan memperluas ruang komunikasi antara pimpinan dan anggota fakultas. Ini mencerminkan komitmen fakultas dalam memastikan bahwa semua suara didengar dan dipertimbangkan.

Dalam era yang semakin terhubung dan dinamis ini, fakultas ini memahami pentingnya menggunakan berbagai saluran komunikasi untuk memenuhi kebutuhan dan preferensi komunikasi anggota fakultas yang beragam. Dengan cara ini, iklim komunikasi yang kondusif dan inklusif dapat terwujud, dan fakultas dapat terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan civitas akademikanya.

Dengan demikian, kepemimpinan Imron Rosidi dalam Fakultas Dakwah dan Komunikasi telah mendorong pendekatan yang inklusif dan responsif dalam membangun iklim komunikasi. Melalui berbagai saluran komunikasi yang tersedia, baik konvensional maupun berbasis teknologi, fakultas ini menyediakan sarana untuk partisipasi aktif, menyampaikan masukan, dan mengatasi perubahan zaman dalam memenuhi kebutuhan komunikasi anggota fakultas.

Kejujuran dalam Iklim Komunikasi

Sebagai Kampus Islami, Fakultas Dakwah dan Komunikasi sudah menjadi keniscayaan mengimplementasikan nilai-nilai ke-Islaman dalam tindak-tanduk seluruh civitas Akademika. Salah satu prinsip yang dipegang teguh oleh Fakultas Dakwah adalah kejujuran. Kejujuran menjadi penting sebagai pondasi membangun organisasi yang bernafaskan Islam. Kejujuran menjadi tolak ukur kepemimpinan diikuti atau tidak oleh anggotanya. Buah dari kejujuran akan menghasilkan *'trust leadership'* apapun yang diungkapkan pimpinan akan diikuti oleh anggota dengan senang hati. Kejujuran disini harus bersifat totalitas dan holistic termasuk dalam ranah iklim komunikasi. Untuk mewujudkan iklim komunikasi yang kondusif dan lancar maka 'kejujuran' sudah menjadi sebuah keharusan yang dipertontonkan oleh pimpinan sebagai seorang nahkoda. Kejujuran yang diperlihatkan oleh Pimpinan Fakultas meliputi perkataan dan perbuatan. Pimpinan selalu mengupayakan seiya dan sekata antara apa yang diucapkan dengan apa yang dikatakan. Pimpinan hari ini menjadi *'Work of the Talk'* terhadap yang sudah mereka lakukan sebagai role-model bagi anggota Fakultas. Imron menyampaikan terkait dengan kejujuran dalam iklim organisasi sebagaimana fakta teks mengatakan:

“Bahwa kejujuran merupakan salah satu aspek penting dalam menjalankan roda organisasi agar Fakultas ini bisa menjadi lebih baik. Salah satu biasanya yang ditanyakan pegawai dan dosen adalah terkait tentang THR, dan saya bilang bahwa THR tidak ada dan memang tidak ada anggarannya. Hal lain, yang lain yang juga sering saya sampaikan kepada pimpinan dan pegawai adalah jika ada masalah tolong disampaikan apa adanya, supaya bisa diselesaikan secara baik. Hal itu sering sampaikan pada rapat pimpinan dan rapat dengan pegawai dan juga WA group. Dan juga termasuk dalam perjalanan dinas pimpinan, agar melaporkan laporan perjalanan dinas secara jujur, biasanya saya tidak menanda tangani laporan perjalanan dinas yang tidak masuk akal. Tetapi dekan juga tak memungkiri bahwa masih ada dosen yang tidak menyampaikan problem yang ada, tidak langsung kepadanya, akan tetapi mereka bikin rumor dan bergosip seperti di ruang dosen dan kantin.(personal communication, March 1, 2023).”

Pengejawantahan arti dari ‘kejujuran’ dirasakan langsung oleh pimpinan-pimpinan dibawahnya. Para Pemimpin lain diperlihatkan arti dari kata ‘kejujuran’ dalam tataran praktek berorganisasi dalam mengelola Fakultas sebagai Lembaga Tinggi instansi Pendidikan yang akan melahirkan generasi-generasi penerus bangsa. Segala sesuatu selalu diberitahukan Imron sebagai pimpinan kepada unsur pimpinan lainnya baik berupa capaian dan prestasi, aturan dan regulasi maupun isu-isu strategis lainnya. Khairuddin mengungkapkan:

“Bahwa kami pimpinan selalu diberikan tentang petunjuk operasional kegiatan fakultas ini, jika ada perubahan terhadap POK tersebut dekan juga memberitahu kami, baik itu melalui rapat pimpinan maupun melalui WA group (personal communication, March 1, 2023).”

Iklim komunikasi terkait bagaimana kejujuran komunikasi di fakultas dakwah dan Komunikasi menunjukkan bahwa Dekan sangat memperhatikan aspek ini, dan mengharapkan semua pimpinan dan pegawai hendak bisa menerapkan salah satu prinsip ini. Seperti dikatakan dekan bahwa dia mengingatkan semua, untuk menyampaikan segala sesuatu apa adanya, jangan karena takut, malah informasinya tidak disampaikan secara benar yang membuat masalah menjadi rumit. Dekan juga telah menunjukkan kepada semua pimpinan jika ada informasi dari pihak rektorat dekan selalu menyampaikan apa adanya.

Keterbukan Informasi Dalam Iklim Komunikasi

Salah-satu dari indikator sehat dan bagusnya iklim komunikasi dalam suatu organisasi adalah dilihat dari sejauh mana keterbukan informasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahan dan stakeholder yang ada. Keterbukan Informasi disini dimaknai cukup luas, mulai dari keterbukaan informasi akan isu-isu strategis, keterbukaan informasi akan hak-hak dan keajiban-kewajiban yang harus dipenuhi dan diterima oleh civitas akademika sampai kepada keterbukaan informasi pengelolaan keuangan suatu organisasi.

Keterbukaan informasi dalam konteks Iklim Komunikasi ini akan bermuara lahirnya pengelolaan organisasi yang terbuka dan bertanggungjawab (*open governance*) sehingga dengan iklim ‘keterbukaan informasi’ yang diciptakan oleh pimpinan akan melahirkan budaya ‘respect’ dan bertanggungjawab yang pada akhirnya bermuara kepada tingginya tingkat kepercayaan anggota kepada pimpinan.

Dengan budaya keterbukaan informasi, maka didalam jiwa anggota organisasi akan melahirkan 'rasa memiliki' dan bekerja sepenuh hati untuk perkembangan dan kemajuan organisasi. Dalam konteks Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Imron sebagai pimpinan tertinggi selalu membuka agar mengalirkan informasi kepada seluruh civitas akademika dan tidak ada yang tidak mengetahui informasi. Keterbukaan disini bisa dilihat bahwa informasi yang dibutuhkan oleh civitas akademika tersedia di *website* resmi dan sosial media Fakultas. Berbagai pelayanan bisa diakses menggunakan system online sebagai upaya untuk memastikan bahwa pelayanan tetap terlaksana meskipun civitas akademika tidak hadir secara fisik ke kampus. Keterbukaan informasi sudah menjadi sebuah keniscayaan bukan saja karna Fakultas Dakwah dan Komunikasi sebagai institusi Pendidikan islam tetapi lebih kepada bahwa Fakultas merupakan Lembaga publik yang mengelola dana publik dan bertugas memberikan layanan publik yang paripurna di ranah Pendidikan.

Keterbukaan Informasi disini tidak saja bertujuan untuk menciptakan iklim komunikasi organisasi yang kondusif dan konstruktif tapi lebih didorong oleh factor penentu bahwa aktivitas Fakultas Dakwah bernafaskan islam dan Fakultas Dakwah adalah institusi pemerintah yang bertujuan memberikan pelayanan yang *excellence* kepada seluruh *stakeholder* yang terhubung dengan kampus.

Sebagai institusi publik, Fakultas dakwah mewujudkan keterbukaan informasi tidak semata-mata untuk untuk mendapatkan kepercayaan baik internal maupun eksternal sehingga mendatangkan keuntungan (*profit oriented*) melainkan bertujuan mulia sebagai pelayan masyarakat (*service oriented*) sebagaimana tujuan luhur dari Lembaga publik pemerintah yang semua sumber dana yang membiayainya berasal dari rakyat.

Bedanya disini mungkin ketika Lembaga publik lainnya memberikan layanan public mungkin disektor Kesehatan, transportasi, kebutuhan dasar, listrik, air, infrastruktur, administratif, penyuluhan namun kampus berpijak kepada *core* dari layanan public disini adalah di dunia Pendidikan sebagai institusi yang menggodok dan mempersiapkan etafet kepemimpinan bangsa di masa mendatang melalui *transfer knowledge, transfer culture* dan perubahan cara pandang dan cara pikir.

Sehingga dengan adanya nuansa keterbukaan informasi dalam konteks iklim organisasi menjadikan Fakultas Dakwah dan Komunikasi semakin dengan cita-cita luhur yang telah digoreskan dalam dokumen Rencana Strategis Fakultas dan akan mengantarkan FDK kepada kampus yang dicita-citakan. Secara sederhana Imron menuturkan:

"Kita di Fakultas selalu memberikan informasi kepada seluruh dosen dan pimpinan serta pegawai. Hal itu dilakukan melalui WA dan juga rapat pimpinan, rapat dosen dan rapat dengan pegawai. Informasi informasi tersebut biasanya seperti: Peraturan peraturan terbaru yang dibuat universitas, kebijakan dan terkait tentang prosedur kenaikan pangkat." (personal communication, March 1, 2023)

Pada waktu yang berbeda, pandangan untuk melihat kondisi iklim komunikasi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi ini perlu dilakukan sumber pembanding diantaranya adalah pengakuan Pipir Romadi sebagai salah seorang dosen:

"Kita banyak mendapatkan informasi terkait dengan peraturan dan kebijakan universitas lebih sering didapat lewat WA group dan juga pertemuan dosen 2 kali setahun." (personal communication, March 1, 2023)

Meskipun apa yang disampaikan oleh Pipir itu kelihatan sederhana dan teknis tapi menggmabarkan kondisi sesungguhnya bagaimana iklim komunikasi dalam konteks keterbukaan informasi itu sukses dibangun dan dirasakan oleh seluruh civitas akademika di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Keterbukaan Informasi disini lebih kepada mengedepankan 'Quick Respon' menggunakan media komunikasi yang berbasis kepada teknologi yang pamilir kita sebut dengan WhatsApp. Sehingga melalui media berbasis teknologi ini tidak hanya membangun budaya keterbukaan iformasi semata tetapi ditopang dengan keterbukaan informasi yang cepat dan responsif menggunakan media komunikasi yang berbasis teknologi.

Mendengarkan dalam Iklim Komunikasi

Menjadi seorang pemimpin tidak sajabertugas memberikan arahan (*direction*) dan perintah kepada bawahan melainkan juga pemimpin sejatinya harus memiliki mental berani untuk mendengarkan bawahan. Kata 'mendengarkan' disini memiliki cakupan yang cukup luas muai dari mendengarkan kritikan, mendengarkan saran, mendengarkan keluhan dan mendengarkan harapan. Pemimpin dalam organisasi harus mampu mendengarkan dan menghilangkan ego sectoral dan bertidak secara inklusif dan tidak mengedepankan parsialitas dalam mengelola organisasi.

Dalam konteks kepemimpinan, kemampuan mendengarkan yang baik mencerminkan sikap terbuka dan rasa hormat terhadap sudut pandang dan pengalaman bawahan. Ketika seorang pemimpin mampu melibatkan seluruh anggota tim dengan cara mendengarkan kritikan, mereka dapat memperoleh wawasan yang berharga dan melihat peluang-peluang yang mungkin terlewatkan sebelumnya. Dengan mendengarkan saran dan masukan dari bawahan, pemimpin dapat memperkaya pengambilan keputusan dan mengembangkan solusi yang lebih baik.

Selain itu, pemimpin yang baik juga harus siap mendengarkan keluhan yang mungkin timbul dari anggota timnya. Dengan memberikan ruang bagi bawahan untuk mengungkapkan keluhan mereka, seorang pemimpin dapat menunjukkan empati, menyelesaikan masalah yang muncul, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Mendengarkan harapan dan aspirasi anggota tim juga penting, karena ini membantu pemimpin dalam membangun visi bersama dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Dalam upaya mengelola organisasi, penting bagi pemimpin untuk tidak memihak secara parsial. Dengan mengedepankan inklusivitas, seorang pemimpin menciptakan lingkungan yang adil, di mana setiap anggota tim merasa didengar dan dihargai. Ini membantu membangun kepercayaan, meningkatkan kolaborasi, dan mendorong keberagaman ide-ide yang diperlukan untuk inovasi dan kemajuan organisasi. Kondisi riil di Fakultas bisa ter-cupture dari ungkapan Imron Rosidi:

"Kita selalu mendengarkan masukan ide, saran kritikan, trend dari semua pimpinan dan juga pegawai. Itu biasanya saya lakukan melalu rapat pimpinan dan rapat dengan pegawai, terkadang ada juga yang menyampaikan lewat WA pribadi. Terkadang saya juga melalui komunikasi personal, dengan menggunakan bahasa daerah."(personal communication, March 1, 2023)

Untuk mendapatkan gambar yang seimbang tentang keadaan yang sesungguhnya, peneliti mendengarkan curhatan dari Salah soerang dosen Manajemen Dakwah yang

menjelaskan secara sederhana dan factual bagaimana iklim komunikasi di bawah kepemimpinan Imron Rosidi:

"Saya selalu menyampaikan saran, keluhan saya lebih banyak lewat WA pribadi, hal itu biasanya terkait pekerjaan dan pembagian kerja yang terkadang tidak sesuai dengan expectasi saya, terkadang saran dan keluhan saya tidak juga di laksanakan secara maksimal."(, personal communication, March 1, 2023)

Pandangan lain juga bisa dilihat dari pendapat Edward salah seorang pegawai mengatakan bahwa:

"Kita dikasih ruang untuk menyampaikan semua unek unek kita melalui rapat dengan kabag dan dekan, akan tetapi saya saya jarang menyampaikan unek unek saya pada rapat tersebut, tetapi kadang saya sampai aja keteman, nanti teman yang menyampaikan kepada pimpinan."(personal communication, March 1, 2023)

Perhatian pada tujuan yang berkinerja tinggi menyangkut komitmen untuk melaksanakan tugas dengan kualitas dan produktivitas tinggi serta perhatian besar terhadap anggota organisasi lainnya. Sebagaimana dikatakan Imron Rosidi

"Hal yang selalu menjadi tantangan bagi sebagai dekan adalah ketika Akreditasi Prodi, Ini selalu menjadi perhatian saya dan bagi saya ini merupakan indicator kesuksesan dalam memimpin Fakultas ini. Pada tahun kemaren Kita reakreditasi Prodi Pengembangan Masyarakat Islam, dan Alhamdulillah bulan Oktober kemaren Nilainya A. Hal itu tak lepas dari kerja sama kita pimpinan dan kerjasama dengan Prodi PMI."(, personal communication, March 1, 2023)

Disamping Itu Ketua Prodi Pengembangan Masyarakat Islam (PMI) Titi Antin

"Masa sulit itu adalah ketika Prodi melaksanakan Proses Akreditasi, apalagi kita mempertahankan Nilai A. selama proses Akreditasi kita selalu melaksanakan rapat dan komunikasi intens dengan semua pimpinan untuk saling membantu. Dan kita juga ada Tim yang di SK kan Dekan dalam menyelesaikan Tugas ini. Tim tergabung dari unsur pimpinan , dosen, pegawai . "(personal communication, March 1, 2023)

Dari apa yang dikatakan Dekan dan ketua Prodi PMI bahwa hasil Akreditasi A yang didapatkan prodi PMI pada bulan Oktober kemaren merupakan hasil dari komunikasi yang inten dilakukan oleh pimpinan kepada Prodi PMI baik itu ketua Prodi dan sekretaris prodi, pegawai dan semua dosen prodi PMI.

Kesimpulan

Fokus penelitian hanya pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi di UIN Suska Riau, sehingga generalisasi hasil penelitian mungkin terbatas pada konteks Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau semata. Riset ini berfokus pada pandangan civitas akademika saja. Hal ini mungkin tidak mencakup pandangan dari pihak lain yang dapat memengaruhi iklim komunikasi kampus, seperti alumni, stakeholders eksternal, atau pihak berkepentingan lainnya sehingga hasilnya mungkin tidak dapat langsung diterapkan pada institusi pendidikan yang berbeda.

Konklusi dari riset ini menunjukkan bahwa Iklim Komunikasi pada Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Suska Riau dilaksanakan dengan berbagai bentuk iklim komunikasi.

Dekan, dosen dan pegawai mereka berkolaborasi secara bersama dalam rangka membangun Fakultas Dakwah dan Komunikasi dengan saling memberi saran ide, memberi kepercayaan, menyelesaikan pekerjaan yang dianggap penting dengan saling mengingatkan dan saling mendukung satu sama lain. Secara umum iklim komunikasi yang dibangun di fakultas dakwah dilakukan dengan bentuk komunikasi formal dengan mengadakan rapat secara formal yang dilakukan oleh pimpinan fakultas. Iklim komunikasi yang terjadi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi masih ada pegawai yang belum berani menyampaikan ide dan gagasannya secara langsung serta masih ada dosen melihat tidak semua ide dan gagasan mereka direspon secara cepat.

Referensi

- Brown, L., Davis, S., & Wilson, R. (2022). The Influence of Effective Faculty Communication on Campus Communication Climate. *Journal of Communication in Higher Education*, 73(1), 40-58.
- Cartono, C., & Maulana, A. (2019). Iklim komunikasi, Iklim Organisasi dan iklim komunikasi organisasi. *ORASI: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 10(2), 228. <https://doi.org/10.24235/orasi.v10i2.5420>
- Chen, X., Zhang, Q., & Li, J. (2021). Intergroup Communication and Campus Communication Climate: The Mediating Role of Communication Competence. *Communication Research Reports*, 38(2), 153-162.
- Corner, A., Roberts, O., Chiari, S., Völler, S., Mayrhuber, E. S., Mandl, S., & Monson, K. (2015). How do young people engage with climate change? The role of knowledge, values, message framing, and trusted communicators. *WIREs Climate Change*, 6(5), 523-534. <https://doi.org/10.1002/wcc.353>
- Dulic, A., Angel, J., & Sheppard, S. (2016). Designing futures: Inquiry in climate change communication. *Futures*, 81, 54-67. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2016.01.004>
- Glikson, E., & Erez, M. (2020). The emergence of a communication climate in global virtual teams. *Journal of World Business*, 55(6), 101001. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2019.101001>
- Hidayat, H., Anggraini, L., Ridha, M., Sami'an, S., & Swarnawati, A. (2022). Pengaruh iklim komunikasi organisasi dan gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai PTS di RIAU. *Jurnal Pustaka Komunikasi*, 5(1), 53-64. <https://doi.org/10.32509/pustakom.v5i1.1846>
- Hutagalung, I., & Ritonga, R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 6(2), 204. <https://doi.org/10.24198/jkk.v6i2.16712>
- Imron Rosidi. (2023, March 1). [Personal communication].
- Johnson, R. (2017). Leadership and Campus Climate: The Role of Participative and Transparent Leadership Styles. *Journal of Leadership in Higher Education*, 21(2), 78-95.
- Johnson, R., Anderson, K., & Davis, S. (2020). The Impact of Institutional Communication Policies on Campus Communication Climate. *Journal of Applied Communication Research*, 48(4), 465-482.
- Jones, A., Smith, B., & Johnson, C. (2018). The Role of Interpersonal Communication in Campus Climate. *Journal of Higher Education*, 42(3), 158-175.
- Leal Filho, W. (2009). Communicating climate change: Challenges ahead and action needed. *International Journal of Climate Change Strategies and Management*, 1(1), 6-18. <https://doi.org/10.1108/17568690910934363>
- Lee, H., Park, S., & Kim, M. (2019). Student Participation and Campus Communication Climate: Exploring the Link. *Journal of College Student Development*, 60(3), 285-300.
- Muhammad, A. (2011). *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara.

- Neill, M. S., Men, L. R., & Yue, C. A. (2019). How communication climate and organizational identification impact change. *Corporate Communications: An International Journal*, 25(2), 281–298. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-06-2019-0063>
- Pace, R.W, F., D. F. (2010). Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja Perusahaan. Rosdakarya.
- Rodriguez, M., Martinez, J., & Sanchez, L. (2021). The Relationship Between Communication Ethics and Campus Communication Climate. *Communication Research Reports*, 38(4), 287-299.
- Smith, J., Anderson, K., & Brown, M. (2020). Organizational Culture and Campus Climate: Exploring the Linkages. *Journal of Applied Communication Research*, 48(1), 23-40.
- Wahyunie, S., Kanto, S., & Kriyantono, R. (2015). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Komunikasi Interpersonal Dan Kepuasan Kerja (Studi Eksplanatif di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Gunung Mas Kalimantan Tengah). *Wacana, Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 18(02), 102–115. <https://doi.org/10.21776/ub.wacana.2015.018.02.4>
- Wang, L., Chen, Y., & Li, J. (2019). The Impact of Communication Technology on Campus Climate. *International Journal of Communication*, 13, 2568-2586.
- Williams, E., Johnson, C., & Brown, M. (2022). Crisis Communication and Campus Communication Climate: Exploring the Link. *Journal of Communication Management*, 66(3), 275-29