

IKLIM KOMUNIKASI DOSEN DAN MAHASISWA

Heppy Atma Pratiwi

Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia
Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Indraprasta PGRI
Jl. Nangka 58 Tanjung Barat, Jakarta Selatan, Indonesia
heppy.unindra@gmail.com

Abstrak

Proses komunikasi dosen dan mahasiswa yang terjadi di lingkungan perguruan tinggi merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya proses belajar mengajar. Keberhasilan suatu perguruan tinggi dalam membangun suatu komunikasi organisasi yang baik dan kondusif bagi dosen dan mahasiswa sangat penting dalam meningkatkan kinerja dosen dan semangat belajar mahasiswa. Sikap dosen yang sering kali memosisikan diri lebih tinggi dibanding mahasiswa dan mahasiswa merasa posisinya lebih rendah, dapat menimbulkan iklim komunikasi yang terjadi di antara keduanya menjadi tidak nyaman. Iklim komunikasi dipengaruhi oleh enam faktor. *Pertama*, kepercayaan, dosen dan mahasiswa harus saling memberikan kepercayaan satu sama lain. *Kedua*, pembuatan keputusan bersama, mahasiswa diberi kesempatan berkomunikasi dengan dosen agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan belajar mengajar. *Ketiga*, kejujuran, dosen dan mahasiswa harus dapat saling jujur dan berterus terang mengenai apa yang ada dalam hati dan pikiran mereka masing-masing secara profesional. *Keempat*, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, dosen harus bersikap terbuka terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan mahasiswa. *Kelima*, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, dosen harus mau mendengarkan laporan-laporan masalah yang terjadi dari mahasiswa. *Keenam*, perhatian pada tujuan berkinerja tinggi.

Kata kunci: Iklim, komunikasi, dosen, mahasiswa

Abstract

Lecturer and undergraduate students communication processes that occur in the college environment is one of the determinants of success or failure of the learning process. The success of the university in building a good organization and communication conducive for lecturer and undergraduate students is very important in improving lecturer's performance and undergraduate student's learning spirit. Attitude of lecturers who are often positioned themselves higher than the student and the student feels his position is lower, the climate can cause communication that occurs between them becomes uncomfortable. Communication climate is influenced by six factors. First, beliefs, faculty and students should each give each other confidence. Second, joint decision-making, students are given the opportunity to communicate with lecturers in order to participate in the decision-making process and the determination of learning objectives. Thirdly, honesty, faculty and students should be able to be honest and forthright about what was in their hearts and minds each professional manner. Fourth, openness in communication down, lecturers should be open to all things related to the student. Fifth, listening in to the communication, lecturer must be willing to listen to the reports of problems that occur from students. Sixth, attention on the goal of high performance.

Keywords: climate, communication, lecturer, undergraduate students

A. PENDAHULUAN

Kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari aktivitas berkomunikasi. Aktivitas komunikasi terjadi pada setiap aspek kehidupan sehari-hari manusia. Dapat dipastikan sebagian besar dari kegiatan kehidupan kita menggunakan komunikasi, baik komunikasi verbal maupun nonverbal. Komunikasi manusia adalah proses yang melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan, kelompok, organisasi dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain. Seperti yang disampaikan oleh Robbin (2001 : 310), tidak ada kelompok yang dapat eksis tanpa komunikasi. Komunikasi adalah pentransferan makna di antara anggota-anggotanya. Hanya lewat pentransferan makna dari satu orang ke orang lain, informasi dan gagasan dapat diantarkan. Tetapi komunikasi itu lebih dari sekadar menanamkan makna tetapi harus juga dipahami.

Sebuah organisasi terdiri dari orang-orang dalam berbagai jabatan. Ketika orang-orang dalam jabatan itu mulai berkomunikasi satu dengan yang lainnya, berkembanglah keteraturan dalam kontak dan “siapa berbicara kepada siapa”. Dalam suatu perguruan tinggi, komunikasi terjadi dari interaksi antara individu-individu perguruan tinggi yaitu interaksi antara dosen dan mahasiswa. Komunikasi yang berlangsung tersebut harus mudah dimengerti dan disampaikan dengan lengkap dan tepat sasaran oleh dosen dan mahasiswa. Komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para dosen dan mahasiswa mengenai apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan proses belajar mengajar. Di antara kedua belah pihak harus ada komunikasi dua arah (*two-way-communications*) atau komunikasi timbal balik. Untuk itu diperlukan adanya kerja sama untuk mencapai apa yang diharapkan.

Proses komunikasi yang terjadi di lingkungan perguruan tinggi, khususnya komunikasi antara dosen dan mahasiswa adalah salah satu faktor yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya proses belajar mengajar. Kesenjangan serta adanya batasan yang dapat menghalangi interaksi komunikasi dosen dan mahasiswa merupakan masalah yang sering terjadi. Sikap dosen yang seringkali memosisikan dirinya lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa atau sebaliknya, mahasiswa merasa posisinya lebih rendah dan harus “tunduk” kepada dosen dapat membuat iklim komunikasi menjadi tidak nyaman.

Iklim yang terjadi dalam perguruan tinggi menggambarkan suasana yang terjadi atau sejumlah keseluruhan perasaan dan sikap orang-orang yang berada di dalam perguruan tinggi. Dalam makalah ini yang dimaksud iklim komunikasi merupakan suatu citra makro, abstrak dan gabungan dari suatu fenomena global yang disebut komunikasi organisasi. Kita mengasumsikan bahwa iklim berkembang dari interaksi antara sifat-sifat suatu perguruan tinggi dan persepsi individu atas sifat-sifat itu.

Iklm komunikasi organisasi yang baik merupakan suatu hal serius yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin organisasi, hal ini dikarenakan suatu iklim komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan (Arni, 2004:76). Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu perguruan tinggi dalam membangun suatu komunikasi organisasi yang baik dan kondusif bagi dosen dan mahasiswa sangat penting dalam meningkatkan kinerja dosen dan semangat belajar mahasiswa.

B. PEMBAHASAN

1. Komunikasi Organisasi

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana terorganisasi, terpimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya, sarana-prasarana, data dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Devito (1997:337) dalam Bungin (2008:273), menjelaskan 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. Untuk mencapai tujuan, organisasi membuat norma aturan yang dipatuhi oleh semua anggota organisasi.

Organisasi yang dimaksud dalam makalah ini adalah perguruan tinggi. Perguruan tinggi adalah satuan pendidikan penyelenggara pendidikan tinggi. Peserta didik perguruan tinggi disebut mahasiswa, sedangkan tenaga pendidik perguruan tinggi disebut dosen. Perguruan tinggi merupakan institusi yang memiliki peran dan posisi strategis dalam pencapaian tujuan pendidikan secara makro yang perlu melakukan upaya perbaikan secara terus menerus untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberadaan manusia sebagai sumber daya sangat penting dalam suatu perguruan tinggi karena sumber daya manusia menunjang melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan, dan peran nyata. Tanpa adanya unsur manusia dalam perguruan tinggi, tidak mungkin perguruan tinggi tersebut dapat bergerak dan menuju yang diinginkan. Sumber daya manusia dalam suatu perguruan tinggi diantaranya pejabat struktural, dosen, karyawan, dan mahasiswa. Dalam makalah ini, penulis membatasi masalah dan fokus pada dosen dan mahasiswa ditinjau dari sudut pandang komunikasi.

Ada bermacam-macam persepsi mengenai komunikasi organisasi dari beberapa ahli, (Pace dan Faules, 2005) yaitu:

- a. Persepsi Redding dan Saborn
Redding dan Saborn mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks.
- b. Persepsi Katz dan Kahn
Katz dan Kahn mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi.
- c. Persepsi Zelko dan Dance
Zelko dan Dance mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan eksternal.
- d. Persepsi Thayer
Thayer menggunakan pendekatan sistem secara umum dalam memandang komunikasi organisasi. Dia mengatakan komunikasi organisasi sebagai arus data yang akan melayani komunikasi organisasi dan proses interkomunikasi dalam beberapa cara.
- e. Persepsi Greenbaum
Greenbaum mengatakan bahwa bidang komunikasi organisasi termasuk arus komunikasi formal dan informal dalam organisasi.

Meskipun bermacam-macam persepsi dari para ahli mengenai komunikasi organisasi ini, tetapi dari semuanya itu ada beberapa hal yang umum yang dapat disimpulkan yaitu komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik internal maupun eksternal, meliputi pesan dan arusnya, tujuan, arah dan media, orang dan sikap, perasaan, hubungan dan keterampilan atau *skillnya*.

Ada enam langkah gaya komunikasi organisasi menurut Tubbs dan Moss (1996), yaitu

- a. *The Controlling Style*
Ditandai dengan adanya satu kehendak atau maksud untuk membatasi, memaksa dan mengatur perilaku, pikiran dan tanggapan orang lain. Orang-orang yang menggunakan gaya komunikasi ini dikenal dengan nama komunikator satu arah atau *one-way communications*.
- b. *The Equalitarian Style*
Dalam gaya komunikasi ini, tindak komunikasi dilakukan secara terbuka. Artinya, setiap anggota organisasi *The Equalitarian Style* dapat mengungkapkan gagasan ataupun pendapat dalam suasana yang rileks, santai dan informal. Dalam suasana yang demikian, memungkinkan setiap anggota organisasi mencapai kesepakatan dan pengertian bersama. Aspek penting gaya komunikasi ini ialah adanya landasan kesamaan. *The equalitarian style of communication* ini ditandai dengan berlakunya arus penyebaran pesan-pesan verbal secara lisan maupun tertulis yang bersifat dua arah (*two-way communication*).

- c. *The Structuring Style*
Gaya komunikasi ini memanfaatkan pesan-pesan verbal secara tertulis maupun lisan guna memantapkan perintah yang harus dilaksanakan, penjadwalan tugas dan pekerjaan serta struktur organisasi. Pengirim pesan (*sender*) lebih memberi perhatian kepada keinginan untuk memengaruhi orang lain dengan jalan berbagi informasi tentang tujuan organisasi, jadwal kerja, aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi tersebut.
- d. *The Dynamic Style*
Gaya komunikasi yang dinamis ini memiliki kecenderungan agresif, karena pengirim pesan atau *sender* memahami bahwa lingkungan pekerjaannya berorientasi pada tindakan (*action-oriented*). *The dynamic style of communication* ini sering digunakan oleh para juru kampanye ataupun *supervisor* yang membawa para wiraniaga (*salesmen* atau *saleswomen*).
- e. *The Relinquishing Style*
Gaya komunikasi ini lebih mencerminkan kesediaan untuk menerima saran, pendapat ataupun gagasan orang lain, daripada keinginan untuk memberi perintah, meskipun pengirim pesan (*sender*) mempunyai hak untuk memberi perintah dan mengontrol orang lain.
- 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.

Gambaran umum yang diperoleh dari uraian di atas adalah bahwa *the equalitarian style of communication* merupakan gaya komunikasi yang ideal. Sementara tiga gaya komunikasi lainnya: *structuring*, *dynamic* dan *relinquishing* dapat digunakan secara strategis untuk menghasilkan efek yang bermanfaat bagi organisasi. Serta dua gaya komunikasi terakhir: *controlling* dan *withdrawal* mempunyai kecenderungan menghalangi berlangsungnya interaksi yang bermanfaat.

Keenam gaya komunikasi diatas sering terjadi antara dosen dan mahasiswa selama ini. Jadi, apabila perguruan tinggi dapat menerapkan atau memprioritaskan gaya komunikasi yang akan digunakan dengan tepat, maka iklim komunikasi dapat berjalan dengan baik.

2. Iklim Komunikasi

Iklim merupakan kiasan. Kiasan dapat memberi gambaran yang jelas pada tingkat kognitif, emosional, perilaku dan menyatakan suatu bagian tertentu pada tindakan tanpa menetapkan perilaku sebenarnya.

Ditinjau dari kamus, istilah iklim dapat diartikan sebagai keadaan cuaca pada wilayah dan waktu tertentu, suasana, kondisi (sosial). Pengertian ini dapat dilihat dalam konteks geografis dan juga dapat dilihat dalam konteks organisasi. Dalam konteks geografis, iklim dapat dipandang sebagai keadaan cuaca panas, dingin atau iklim tropis, iklim dingin atau iklim pantai, iklim pegunungan atau iklim padang pasir. Dalam konteks organisasi, iklim erat dengan kondisi psiko-sosial yang melingkupi suatu organisasi yang dapat dipersepsikan oleh anggota organisasi. Iklim dalam suatu organisasi tidak dapat dilihat tetapi dapat dirasakan oleh seluruh anggota yang terlibat di dalamnya dan hal ini mempengaruhi perilaku anggota organisasi.

Iklim komunikasi organisasi terdiri dari persepsi-persepsi atas unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi. Pengaruh ini didefenisikan, disepakati, dikembangkan dan dikokohkan secara berkesinambungan melalui interaksi dengan anggota organisasi lainnya. Pengaruh ini menghasilkan pedoman bagi keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan individu dan mempengaruhi pesan-pesan mengenai organisasi (Pace, 2005: 149). Iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan (kerja) yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko, mendorong mereka dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka, menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi, mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercayai dan terus terang dari anggota organisasi, secara aktif memberi penyuluhan kepada para anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan.

Dapat disederhanakan bahwa iklim komunikasi organisasi adalah persepsi mengenai seberapa jauh anggota organisasi merasa bahwa organisasi dapat dipercaya, mendukung, terbuka, manaruh perhatian, dan secara aktif meminta pendapat, serta memberi penghargaan atas standar kinerja yang baik.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Pace dan Peterson menunjukkan bahwa paling sedikit ada enam faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi (Pace & Faules, 2005). Keenam faktor tersebut adalah:

- a. Kepercayaan.
- b. Pembuatan keputusan bersama.
- c. Kejujuran.
- d. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah.
- e. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas.

f. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi.

Dalam konteks *kepercayaan* personel di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya terdapat kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas didukung oleh pernyataan dan tindakan. Dosen dan mahasiswa harus saling memberikan kepercayaan satu sama lain. Tentu hal tersebut didukung dari pernyataan dan tindakan yang disampaikan dan dilakukan oleh dosen maupun mahasiswa. Mahasiswa selalu mengerjakan tugas sesuai dan perintah dan mengumpulkannya tepat waktu, sehingga dosen percaya bahwa mahasiswa mampu menjalankan perintah, dan hal tersebut membuat hubungan antara dosen dan mahasiswa terjalin baik.

Kemudian, dalam *pembuatan keputusan bersama*, semua anggota di semua tingkat dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Mahasiswa diberi kesempatan berkomunikasi dengan dosen agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan belajar mengajar. Dosen dan mahasiswa membahas aturan dan sanksi di awal semester dan pengambilan diputuskan bersama-sama sesuai kesepakatan. Jadi, tidak ada yang merasa lebih untung atau lebih rugi.

Selanjutnya, dalam hal *kejujuran*. Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi, dan para pegawai mampu mengatakan “apa yang ada dalam pikiran mereka” tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan atau atasan. Dosen dan mahasiswa harus dapat saling jujur dan berterus terang mengenai apa yang ada dalam hati dan pikiran mereka masing-masing secara profesional. Tentu hal tersebut harus memperhatikan norma, aturan, atau tata cara berbicara yang baik. Seorang mahasiswa tidak mengikuti perkuliahan namun terlihat di sekitar kampus, maka dosen wajib menegur dan menanyakan alasannya tanpa harus memarahi mahasiswa tersebut. Begitu juga sebaliknya, ketika dosen saat mengajar suaranya tidak terdengar, mahasiswa harus jujur menyampaikan kepada dosen dengan cara yang santun.

Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah kecuali untuk keperluan informasi rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya, dan berhubungan luas dengan perusahaan, organisasinya, para pemimpin dan rencananya. Dosen harus bersikap terbuka terhadap segala sesuatu terutama apabila hal tersebut berkaitan dengan mahasiswa dan demi kelancaran proses belajar mengajar. Dosen harus memberitahukan nilai ujian agar

mahasiswa tidak bingung dan berburuk sangka pada dosen saat menerima Kartu Hasil Studi.

Analisis selanjutnya adalah pentingnya *mendengarkan dalam komunikasi ke atas*. Personel di setiap tingkat dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personel di setiap tingkat bawahan dalam organisasi, secara berkesinambungan dan dengan pikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang cukup penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan. Dosen harus mau mendengarkan laporan-laporan masalah yang terjadi dari mahasiswa. Mahasiswa yang berhalangan hadir pada saat ujian bersama biasanya akan menemui dosen untuk mengikuti ujian susulan. Dalam hal ini, dosen diharapkan mau mendengarkan alasan-alasan yang menghambat kehadiran mahasiswa, ketika alasannya logis dan memiliki bukti maka dosen harus mengizinkan dan memberikan mahasiswa ujian susulan.

Hal terakhir dalam hal yang dapat memengaruhi iklim komunikasi adalah *perhatian pada tujuan berkinerja tinggi*. Personel di semua tingkat dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi, produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah, demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya. Dosen dan mahasiswa bersama-sama harus berkomitmen terhadap tugasnya masing-masing. Dosen diharapkan dapat fokus dan profesional dalam menjalankan tugasnya dalam pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, sedangkan mahasiswa berkomitmen untuk belajar dengan baik untuk mendapatkan ilmu dan mencapai tujuan yang diharapkan. Dosen mengerjakan tugas-tugasnya (tridharma) dan memberikan yang terbaik untuk dirinya sendiri (contoh: jabatan akademik) dan untuk meningkatkan kualitas perguruan tinggi. Di sisi lain, mahasiswa menjalankan komitmennya sebagai mahasiswa berprestasi melalui keaktifannya dalam belajar untuk meraih nilai yang baik dan mengikuti kegiatan yang positif di dalam maupun di luar kampus.

C. PENUTUP

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan pemilihan gaya komunikasi yang baik dan proses menciptakan suatu perguruan tinggi yang kondusif, sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen, semangat mahasiswa untuk belajar, maupun efektivitas perguruan tinggi itu sendiri. Perguruan tinggi akan berjalan efektif apabila iklim komunikasi antara dosen dan mahasiswa dapat berlangsung dengan kondusif. Hal tersebut tercermin dengan adanya perilaku dosen dan mahasiswa yang memiliki komitmen kuat terhadap perguruan tinggi, hubungan yang harmonis antara dosen dan mahasiswa, serta motivasi belajar mengajar yang tinggi, sehingga pencapaian tujuan perguruan tinggi akan berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arni, Muhammad. 2004. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bungin, Burhan. 2008. *Sosiologi Komunikasi: Teori, Paradigma dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pace, R Wayne dan Faules. 2005. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Robbin, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi dalam Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prehalindo.
- Tubbs, Stewart L. dan Sylvia Moss. 1996. *Human Communication: Konteks-Konteks Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya