

## **BAB IV**

### **PAPARAN DATA, TEMUAN, DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Paparan Data dan Temuan Penelitian**

Mengenai paparan data, dalam Bab ini akan dipaparkan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti yaitu temuan-temuan yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi. Akan tetapi, sebelum peneliti memaparkan data atau informasi tentang penerapan etika komunikasi dalam kantor. Peneliti akan memaparkan terlebih dahulu mengenai sejarah dan profil, visi misi dan tujuan, sasaran strategis, struktur dan diskripsi tugas yang diteliti yakni Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) IAIN Madura

##### **1. Profil Lembaga Penjaminan Mutu IAIN Madura**

Perguruan tinggi yang bermutu lahir karena komitmen luar biasa para pemimpinnya. Pelaksanaan SPMI IAIN Madura tidak dapat terlaksana dengan baik, jika tidak ada komitmen pimpinan dan seluruh pemangku kepentingan.

Berdasarkan SK Ketua STAIN Pamekasan Nomor: Sti.18.2/KP.07.6/654/2012 Tahun 2013 dibentuk lembaga yang mengontrol, menjalankan dan menumbuhkan budaya mutu di perguruan tinggi yang di beri nama Unit Penjaminan Mutu (UPM) atau Pusat Peningkatan dan Jaminan Mutu (PPJM), dan sampai terbitnya Peraturan Menteri Agama RI Nomor 06 Tahun 2013 tentang Organisasi Tata Kerja STAIN Pamekasan, berubah menjadi Pusat Penjaminan Mutu (P2M).

Kemudian setelah terbitnya Peraturan Menteri Agama No. 34 Tahun 2018 tentang Organisasi Tata Kerja IAIN Madura, P2M berubah menjadi Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) yang kepengurusannya dikukuhkan dengan SK Rektor IAIN Madura Nomor: B-217/In.38/KP.07.6/02/2019 Tahun 2019. Selanjutnya Untuk mengawasi penerapan SPMI di unit kerja, LPM membentuk Gugus Penjamin Mutu (GPM) Fakultas dan non fakultas, dan Unit Penjamin Mutu Prodi. GPM dan UPM akan memberikan laporan ke LPM terkait pelaksanaan SPMI di fakultas dan di program studi untuk dievaluasi dan ditindaklanjuti.

Lembaga penjaminan mutu dipimpin oleh Ketua LPM yang dibantu oleh Sekretaris dan Kepala Pusat. LPM adalah unsur pelaksana akademik tingkat Institut yang berfungsi membantu Rektor dalam melaksanakan penjaminan mutu tingkat institutsi atau IAIN Madura.

Lembaga Penjaminan Mutu dipimpin seorang Ketua Lembaga yang diangkat dan diberhentikan oleh Rektor. LPM merupakan lembaga yang diharapkan mampu meningkatkan mutu perguruan tinggi secara menyeluruh serta diharapkan dapat mewujudkan budaya mutu di kampus. Selanjutnya sesuai dengan tuntutan bahwa penjaminan mutu dilakukan mulai dari tingkat institut sampai pada tingkat fakultas dan program studi.

Selanjutnya berikut pengelola Lembaga Penjaminan Mutu IAIN Madura pada setiap periode:

a. Periode I (Tahun 2010 sampai dengan Tahun 2012)

Ketua PPMP : H. Mohammad Muchlis Solichin, M.Ag

Kepengurusan periode I dikukuhkan oleh Ketua STAIN Pamekasan.

b. Periode II (Tahun 2012 sampai dengan Tahun 2013)

Ketua PPMP : Drs. Abd. Mukhid

Sekretaris LPM : Dr. Eko Ariwidodo, S.S, M.Phil

Koordinator : Abd. Ghofur, M.Pd

Staf : Kamarudin, MM

Kepengurusan periode II dikukuhkan oleh Ketua STAIN Pamekasan

c. Periode III (Tahun 2013 sampai dengan Tahun 2016)

Ketua LPM : Buna'i, S.Ag., M.Pd

Sekretaris LPM : Fadllan, MA.

Staf : Kamarudin, MM

Staf : Taufikurrahman, M.H.

Kepengurusan periode III Dikukuhkan sesuai SK Ketua STAIN

Pamekasan Nomor: Sti.18.2/KP.07.6/654/2012 Tahun 2013

d. Periode IV (Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2019)

Ketua LPM : Buna'I, S.Ag., M.Pd

Sekretaris LPM : Mulyadi, M.Pd.

Staf : Kamarudin, MM

Staf : Taufikurrahman, M.H.

Kepengurusan periode IV Dikukuhkan sesuai SK Ketua STAIN

Pamekasan Nomor: Sti.07/KP.07.6/1210/12/2016 Tahun 2016

b. Periode V (Tahun 2019 sampai dengan Tahun 2022)

Ketua LPM : Dr. H. Saiful Hadi, M.Pd

Sekretaris LPM : Mulyadi, M.Pd.  
Kapus Audit Mutu : Dr. Ghufron Ferdiant, M.Pd  
Kapus Pengembangan Standar : Abd. Ghofur, M.Pd  
Kasubag TU : Kamarudin, MM  
Staf : Habibur Rahman, M.Pd  
Sri Wahyuningrum, M.Si  
Lailatul Fitriyah, M.Kom

Kepengurusan periode V Dikukuhkan sesuai SK Rektor IAIN Madura  
Nomor: B-217/In.38/KP.07.6/02/2019 Tahun

## **2. Visi Misi dan Tujuan Lembaga Penjaminan Mutu IAIN Madura**

### **a. Visi**

Terwujudnya LPM menetapkan visi yaitu: "Terwujudnya Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) kredibel yang mampu mendorong tercapainya akreditasi unggul IAIN Madura Tahun 2024"

Berdasarkan visi yang ditetapkan tersebut,LPM memiliki mandat sebagai unit kelembagaan untuk menetapkan misinya yaitu:

- 1) Menyusun standarisasi mutu akademik dan non akademik IAIN Madura
- 2) Mengembangkan mutu akademik dan non akademik IAIN Madura
- 3) Melakukan audit, pemantauan, dan penilaian serta pelaporan mutu akademik IAIN Madura
- 4) Menyelenggarakan administrasi kelembagaan LPM yang akuntabel dengan memanfaatkan teknologi

**b. Misi**

- 1) Menyusun standarisasi mutu akademik dan non akademik IAIN Madura
- 2) Mengembangkan mutu akademik dan non akademik IAIN Madura.
- 3) Melakukan audit, pemantauan, dan penilaian serta pelaporan mutu akademik IAIN Madura
- 4) Menyelenggarakan administrasi kelembagaan LPM yang akuntabel dengan memanfaatkan teknologi

**c. Tujuan**

Adapun tujuan dibentuknya kelembagaan penjamin mutu sebagai pendamping jalanya penyelenggaraan akademik agar memiliki orientasi budaya mutu, dan menghasilkan lulusan yang berkualitas bahwa tujuan yang ingin dicapai LPM adalah:

- 1) Tersusun dan terdokumentasikan standarisasi mutu akademik dan non akademik IAIN Madura
- 2) Berkembang dan meningkatnya standarisasi mutu akademik dan non akademik IAIN Madura
- 3) Terlaksananya kegiatan audit, pemantauan, penilaian, dan pelaporan mutu akademik berkelanjutan pada semua unit layanan akademik
- 4) Tercapainya layanan administrasi kelembagaan penjaminan mutu yang akuntabel berbasis teknologi informasi.

**2. Sasaran Strategis LPM 2019 – 2024**

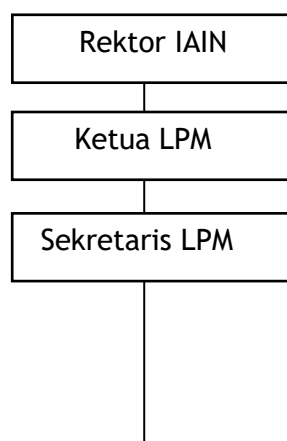
Membangun budaya mutu akademik merupakan keniscayaan yang harus ditetapkan oleh institusi pengelola dan penyelenggara layanan pendidikan, agar setiap unsur yang terlibat dalam proses layanan pendidikan memiliki spirit dan orientasi yang jelas dalam sesuai dengan arah kebijakan umum setiap lembaga pendidikan.

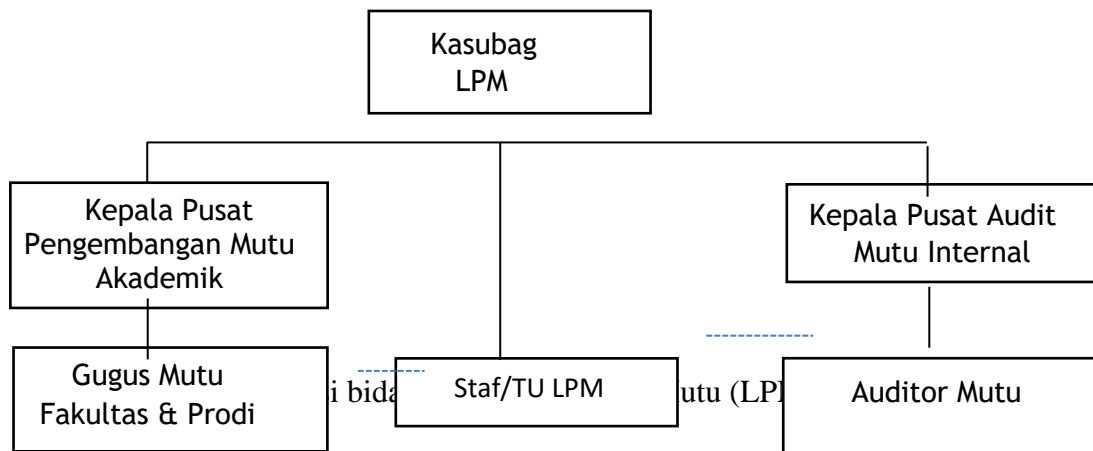
Arah kebijakan umum kelembagaan yang ingin dicapai adalah terjadinya proses perubahan secara simultan baik dari aspek *mindset* semua pengelola pendidikan, perangkat atau instrumen mutu yang dikembangkan, dan dukungan pemangku kepentingan, agar dapat menentukan ketercapaian sasaran strategis LPM.

Adapun sasaran strategis sesuai dengan bidang tugas pengembangan kearah mutu yang diharapkan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya kapasitas, kuantitas dan kualitas SDM
- 2) Terpenuhinya dokumen SPMI
- 3) Berlangsungnya budaya mutu akademik
- 4) Meningkatnya standar mutu berbasis ICT
- 5) Terlaksananya Kerjasama kelembagaan Sertifikasi/Akreditasi Eksternal Bereputasi
- 6) Terakuinya mutu akademik

### **3. Struktur Organisasi dan Tata Kelola LPM IAIN Madura**





sebagai berikut:

a. Ketua LPM (Dr. Saiful Hadi, M.Pd)

- 1) Membangun sistem penjaminan mutu internal institut berdasarkan kebijakan Rektor.
- 2) Merencanakan kegiatan yang terkait dengan proses penjaminan mutu akademik dan non akademik.
- 3) Mengkoordinasikan pelaksanaan sistim penjaminan mutu di lingkungan IAIN Madura.
- 4) Mengontrol proses penjaminan mutu akademik dan non akademik di lingkungan IAIN Madura.
- 5) Mengevaluasi proses penjaminan mutu untuk perbaikan secara terus-menerus (*continuous improvement*).
- 6) Melaksanakan kerjasama dengan institusi lain dan stakeholder terkait dengan penjaminan mutu.

b. Serektaris LPM (Mulyadi, S.S, M.Pd)

- 1) Mengumpulkan bahan-bahan kerja sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk keperluan penyelesaian pekerjaan;
- 2) Mempelajari, menganalisa serta menelaah bahan-bahan sesuai dengan obyek kerja dalam bidangnya agar memperlancar pelaksanaan tugas;
- 3) Mengadakan penelitian berdasarkan permasalahan obyek kerja dalam rangka menyelesaikan pekerjaan;
- 4) Membuat laporan berdasarkan hasil kerja untuk disampaikan kepada pimpinan unit agar hasil telaahan dapat bermanfaat;
- 5) Memberikan saran berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dan pemanfaatannya untuk disampaikan kepada pimpinan unit; dan
- 6) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan.

c. Kepala Pusat Pengembangan Mutu Akademik (Abd. Ghofur, M.Pd)

- 1) Mengumpulkan bahan-bahan kerja sebagai dokumen standar mutu akademik dan non akademik
- 2) Menyusun dokumen kebijakan mutu, manual mutu, standar mutu, formulir mutu akademik dan non akademik.
- 3) Menyusun dokumen pengembangan standar mutu akademik dan non akademik
- 4) Bertanggung jawab kepada Ketua lembaga dalam mempersiapkan dokumen standar mutu.



d. Kepala Pusat Pengendalian Audit Pemantauan dan Penilaian Mutu Internal (Dr. A. Ghufrant Ferdiant, M.Pd)

- 1) Merancang audit dan pengendalian mutu akademik
- 2) Melaksanakan audit dan pengendalian mutu akademik
- 3) Membuat laporan audit dan pengendalian mutu akademik
- 4) Bertanggung jawab kepada Ketua lembaga

e. Sub Bagian Tata Usaha LPM (Kamaruddin, MM.)

- 1) Melaksanakan pelayanan administrasi dan pelaporan;
- 2) Penyusunan rencana dan program;
- 3) Pelaksanaan urusan keuangan;
- 4) Pelaksanaan urusan ketatausahaan, kerumahtanggaan, dan Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN);
- 5) Bertanggungjawab kepada Ketua Lembaga dalam merencanakan, melaksanakan, dan melaporkan layanan administrasi LPM.

f. Staf/TU LPM (Habiburrahman, M.Pd)

- 1) Membantu melaksanakan pelayanan administrasi dan pelaporan.
- 2) Membantu pengelolaan administrasi kelembagaan.

g. Gugus Mutu

- 1) Menjamin keterlaksanaan standar mutu akademik pada setiap unit kelembagaan di lingkungan IAIN Madura.
- 2) Melaksanakan audit mutu akademik.
- 3) Membuat laporan audit mutu akademik

h. Auditor Mutu

- 1) Melakukan audit keterlasanaan atau ketercapaian standar mutu akademik
- 2) Melakukan analisis hasil audit
- 3) Membuat laporan audit

#### **4. Bentuk Penerapan Etika Komunikasi dalam Kantor di LPM IAIN**

##### **Madura**

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura di bawah kendali Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) sangat serius dalam menangani berbagai hal yang berkaitan dengan mutu perguruan tinggi. Salah satu keseriusan adalah dilaunchingnya kantor khusus yang diberi nama ISO Centre. ISO Center tersebut sebagai tempat semua proses yang berkaitan dengan menujunya IAIN Madura ke ISO. Hal itu terbukti dengan kinerja team yang sangat luar biasa dari LPM, LPM IAIN Madura mampu menggandeng UIN Maliki Malang untuk tercapainya mutu IAIN Madura ke ranah berbasis ISO.

Semua gerakan dari LPM tersebut, misalkan *team worknya* dan *perform* kinerjanya pastilah tidak terlepas dari bagaimana menerapkan komunikasi internal yang tidak terlepas dari etikanya. Dengan begitu penting sekali dalam suasana perkantoran untuk menerapkan berbagai etika komunikasi demi tercapainya cita-cita lembaga institusi. Seperti apa yang sudah disampaikan oleh Saiful Hadi, Ketua Lembaga Penjaminan Mutu IAIN Madura. Beliau menyampaikan bahwa:

“Etika komunikasi penting sekali diterapkan di dalam kantor LPM ini, karena etika komunikasi dapat memperlancar segala aktivitas

dan efisiensi penyelenggaraan layanan aktivitas-aktivitas yang menciptakan mutu layanan pendidikan”.<sup>1</sup>

Pentingnya etika komunikasi yang dimaksud yaitu sebagai sarana yang akan memperlancar segala aktivitas layanan dan mengifisiensi segala bentuk penyelenggaraan layanan untuk terciptanya mutu layanan pendidikan. Hal tersebut senada dengan yang disampaikan Habiburrahman, Staff Tata Usaha LPM IAIN Madura. Beliau menyampaikan bahwa:

“Penerapan etika komunikasi sangat penting, karena etika komunikasi LPM bagaimana mengawal mutu kampus erat kaitannya dengan manajemen, manajemen itu akan erat kaitannya dengan koordinasi, kalau di setting itu untuk menyatukan visi, menyatukan persepsi, untuk mengawal budaya mutu di kampus perlu menerapkan etika komunikasi yang baik.”<sup>2</sup>

Sesuai dengan yang dijelaskan Habiburrahman bahwa untuk mengawal budaya mutu di kampus haruslah memperhatikan manajemen, manajemen erat kaitannya dengan koordinasi. Semua itu untuk menyatukan persepsi yang terbungkus rapi menjadi visi.

Setelah beberapa pegawai di LPM IAIN Madura mengakui tentang pentingnya penerapan etika komunikasi di kantor, maka salah satu bentuk penerapan etika komunikasi di kantor tersebut yaitu seperti apa yang disampaikan oleh Mulyadi, sekretaris LPM IAIN Madura. Beliau menyampaikan bahwa:

“Di situ kan ada struktur jabatan kapan saya harus berkomunikasi, berbicara pribadi dengan Ketua LPM dan kapan harus

---

<sup>1</sup> Saiful Hadi, Ketua Lembaga Penjaminan Mutu IAIN Madura, Wawancara langsung , Rabu 24 Februari 2021. 11:29

<sup>2</sup> Habiburrahman, Staff Tata Usaha LPM IAIN Madura, Wawancara langsung, Kamis 25 Februari 2021. 11:37

berkomunikasi secara profesional itu sudah ada. Jadi realisasi dari etika Komunikasi itu menurut saya tertuang dalam informasi jabatan, informasi profesionalnya kemudian tertuang dalam standar prosedur masing-masing personil disini.”<sup>3</sup>

Jadi dapat disimpulkan dari penjelasan beliau bahwa etika komunikasi di kantor LPM itu sudah tertanam dalam dirinya sejak mereka ditunjuk dan memiliki jabatan. Profesional mereka sudah sesuai dengan prosedur-prosedur yang tertuang dalam informasi jabatan tersebut. Jadi secara tindakan dan waktunya mereka harus profesional.

Hal tersebut juga diperkuat oleh Ghufron Ferdiant selaku Kepala Audit Mutu Internal LPM IAIN Madura. Beliau mengatakan bahwa:

”Bentuk etikanya kita berbicara itu menyesuaikan diri dengan posisi kita masing-masing jadi pertama harus tahu injab nya, injab itu informasi jabatan tahu wewenang itu dimana, jadi selain jabatan kita juga ketika berkomunikasi, juga harus melihat wewenang kita, tangan dalam pekerjaan kita itu juga dijadikan dasar kita berkomunikasi.”<sup>4</sup>

Dari paparan beliau tersebut dapat disimpulkan bahwa bentuk penerapan etika komunikasi setiap individu harus berdasarkan jabatan. Jabatan menjadi dasar berkomunikasi dan wewenang dalam lingkungan kantor.

Sesuai dengan pengamatan di kantor LPM, dalam melangkah, bertindak bahkan berkomunikasi seluruh pegawai berpedoman pada etika sesuai informasi jabatan masing – masing.



<sup>3</sup> Mulyadi  
<sup>4</sup> Ghufran  
Jum'at 26

#### Gambar 4.1: Salahsatu Pegawai Kantor Sedang Berkomunikasi Sopan

Gambar di atas menunjukkan sedang terjadi komunikasi antara bapak Saiful Hadi, M.Pd selaku Ketua Lembaga Penjaminan Mutu dengan bapak Abdul Ghafur selaku Kepala Pusat Pengembangan Standar Mutu, dari pengamatan komunikasi tersebut terlihat bapak Ghafur begitu sopan dan santun dalam berkomunikasi dengan bapak Saiful Hadi, walaupun demikian percakapan keduanya terlihat begitu asyik. Dari kejadian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa di LPM IAIN Madura penerapan etika komunikasi terletak di dalam jabatan mereka masing-masing.<sup>5</sup>

Kemudian mengenai bentuk etika komunikasi di kantor LPM IAIN Madura tertulis atau tidaknya telah disampaikan oleh bapak Saiful Hadi.

Beliau menyampaikan bahwa:

“Berbentuk tidak tertulis, yang tertulis hanya fungsi jabatan masing-masing. Hal itu terletak pada formulir dengan informasi data tugas pokok wewenang yang harus dilakukan yang berhubungan dengan makna komunikasi etika itu menjamin setiap orang atau individu melaksanakan dalam tugas masing-masing. Seperti halnya mereka mengucapkan salam pada waktu datang, berjabat tangan, saling menghargai masing-masing individu dan

---

<sup>5</sup> Observasi, Kantor LPM IAIN Madura, 25 Februari 2021

lain sebagainya, mereka melakukan itu semua atas dasar kesadaran akan jabatan fungsinya masing-masing”

Dari hasil penyampaian beliau dapat disimpulkan bahwa segala bentuk etika komunikasi di kantor LPM IAIN Madura berbentuk tidak tertulis namun melekat pada informasi data tugas pokok wewenang yang di dalamnya terdapat makna etika komunikasi dalam setiap melaksanakan tugas masing-masing, seperti halnya berjabat tangan, memberi salam, menghargai masing-masing individu dan lain sebagainya..

Hal itu diperkuat mengenai bentuk etika komunikasi tertulis atau tidaknya disampaikan oleh Bapak Mulyadi, beliau menyampaikan bahwa:

“Etika itu benar atau salah kami sudah melakukan apa yang dimaksud dengan evaluasi, kerjaan masing-masing lah nanti setiap 3 bulan atau setiap akhir bulan, apakah saya sudah melakukan pekerjaan saya dengan baik, apakah kolega saya disini sudah melakukan pekerjaan dengan benar, itu sudah dianalisis, analisisnya seperti membuat laporan kegiatan harian, nanti itu akan kami proses cek dengan informasi jabatan atau job deskripsi personil itu. Entah yang dilaporkan sudah sesuai dengan apa yang dikerjakan itu tertuang nya dimana? misalkan setiap informasi jabatan masing-masing itu ada masih ada tambahan lagi analisis dari laporan kegiatan itu.”

Jadi dapat disimpulkan dari penyampaian beliau bahwa yang dimaksud tertulis dari etika komunikasi ini yaitu setiap pekerjaan pegawai itu ada analisisnya dan bentuk laporannya. Dalam analisis dan laporan dituangkan beberapa pekerjaan pegawai tentang pekerjaan yang baik dan benar.

Selain itu juga dijelaskan oleh bapak Abdul Ghafur. Beliau menjelaskan bahwa:

“Tidak tertulis, karena kita kan sama- sama orang akademisi yang sadar posisi kita dan pasti tanpa tertulis pun kita sudah bisa kita gunakan, Jadi itu semua berjalan alamiah sesuai dengan posisi kita masing-masing yang merujuk kita dimana proses kedewasaan kita untuk mengukur proses etika itu sendiri.”<sup>6</sup>

Dari hasil penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa bentuk penerapan etika komunikasi di kantor LPM IAIN Madura terletak di posisi jabatan masing-masing. Cuman bentuk etika komunikasi tersebut tidak tertulis secara utuh dalam kegiatan keseharian, akan tetapi tertulis dalam kesadaran posisi jabatan masing-masing sehingga berjalan secara alamiah dalam posisi keseharian kita sesuai kedewasaan dalam bersikap.

Kemudian dalam setiap bentuk penerapan etika komunikasi pasti tidak terlepas dari peran seseorang yang ada di organisasi, melaksanakan atau tidak. Untuk yang melakukan mendapatkan *reward* dan yang melanggar mendapatkan *punishment*. Selanjutnya di kantor LPM IAIN Madura telah terlaksana penerapan etika komunikasi, namun untuk masalah bentuk *reward* dan *punishment* di sampaikan oleh bapak Mulyadi. Beliau menyampaikan bahwa:

“Masih belum ada *reward* karena itu tapi melakukan lebih dari seharusnya dilakukan mesti ada *reward*, misalnya pekerjaan ABCD dan saya melakukan pekerjaan ABCD yang wajar tapi kalau pekerjaan ABCD melakukan pekerjaan yang lebih dari ABCDEF pasti ada *reward* nya, *reward*nya sangat normatif. Masalah *punishment* itu berjenjang tapi apa yang yang dilakukan itu tidak

---

<sup>6</sup> Abdul Ghofur, Kepala Pusat Standar Pengembangan Mutu, Wawancara dengan , Kamis 25 Februari 2021. 08:24

sesuai yang itu berketagorikan berat, pasti saja kita laporkan pada pimpinan untuk di evaluasi lebih lanjut.”

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa di kantor LPM IAIN Madura mengenai bentuk *reward* dan *punishment* masih belum ada. Akan tetapi untuk ukuran reward disesuaikan dengan pekerjaannya sesuai target atau melebihi target, dan bentuk rewardnya sangat normatif. Sedangkan ukuran punishment itu berjenjang dari yang standard sampai ke yang berat tergantung volume pelanggaran dan yang terberat dilaporkan ke pimpinan untuk dievaluasi lebih lanjut.

Hal tersebut juga diperkuat oleh bapak Saiful Hadi. Beliau mengatakan bahwa:

“Selama ini belum ada pelanggaran sedangkan yang terkait dengan reward melekat pada aspek aspek yang berhubungan dengan kesejahteraan diri yang diatur oleh Negara, yang diatur oleh institusi atau yang diatur oleh unit masing-masing yang ada di lingkungan LPM.”

Dari penjelasan di atas dapat ditarik benang merah bahwa di LPM IAIN Madura belum ada pelanggaran. Sedangkan bentuk reward itu sudah di atur oleh Negara, Institusi atau unit masing-masing di lingkungan LPM berbentuk kesejahteraan diri.

Jadi dapat disimpulkan bahwa bentuk penerapan etika komunikasi di kantor LPM IAIN Madura terletak di posisi jabatan masing-masing. Dan bentuk etika komunikasi tersebut tidak tertulis secara utuh dalam kegiatan keseharian, akan tetapi tertulis dalam kesadaran posisi jabatan masing-masing sehingga berjalan secara alamiah dalam posisi keseharian kita sesuai kedewasaan dalam bersikap seperti halnya berjabatan tangan



dan memberi salam serta saling menghargai ke pegawai-pegawai yang lain.

Bentuk *reward* dan *punishment* dari penerapan etika komunikasi yaitu bentuk reward itu sudah di atur oleh Negara, Institusi atau unit masing-masing di lingkungan LPM berbentuk kesejahteraan diri seperti halnya peningkatan jabatan dan lain sebagainya. Sedangkan ukuran punishment itu berjenjang dari yang standard sampai ke yang berat tergantung volume pelanggaran dan yang terberat dilaporkan ke pimpinan untuk dievaluasi lebih lanjut.

#### **5. Cara Menerapkan Etika Komunikasi dalam Kantor di LPM IAIN Madura**

Penerapan etika komunikasi di kantor LPM IAIN Madura tidak tertulis namun melekat dalam sistem informasi jabatan masing-masing. Kemudian dalam penerapan tersebut dijelaskan bahwa semuanya berlandaskan kesadaran pegawai yang ada di lingkungan LPM tersebut. Hal tersebut dijelaskan oleh Mulyadi, beliau menjelaskan bahwa:

“Kesadaran itu yang ada administratif dan kesadaran stratif, Kesadaran stratif begitu saya bisa ketika dalam berkomunikasi itu akan membantu saya untuk menyelesaikan pekerjaan saya setiap hari misalnya saya harus apa saja hari ini, besoknya harus apa saja apakah itu pekerjaan saya sesuai dengan pekerjaan saya, nah kesadaran seperti itu penting untuk menjaga beretika komunikasi yang kolektif.”

Jadi dapat disimpulkan bahwa cara membentuk kesadaran diri akan pentingnya penerapan etika komunikasi di kantor LPM IAIN Madura yaitu pertama, membentuk kesadaran stratif. Kesadaran stratif adalah

kesadaran akan pentingnya berkomunikasi. Bahwa dengan berkomunikasi akan terbantu menyelesaikan pekerjaan setiap hari, misalkan pekerjaan apa yang harus dilakukan hari ini, besok atau pekerjaan apa yang sesuai dengan keberadaan. Kedua, kesadaran administrative. Kesadaran administratif adalah kesadaran yang terbentuk karena adanya tanggung jawab jabatan dan wewenang dalam organisasi.

Selanjutnya hal itu juga diperkuat oleh bapak Abdul Ghofur, beliau menjelaskan bahwa:

“Karena itu tidak tertulis sehingga itu tidak bisa menjadi sebuah model lembar checklist, itu tidak akan bisa seperti itu kalau ada, yang akan dilihat adalah gambaran kinerja harian Seperti apa dan itu yang akan di checklist, , tidak ke ranah konteks Tetapi lebih dalam konteks etika kerjanya yang akan dilihat, hal hal itu akan terbangun sebuah konteks fungsi komunikasi walaupun tanpa model yang anda sampaikan tadi diantaranya bahwa ketika kita sudah membangun seperti itu akan ada konsep membangun konsep diri antara kita dengan yang lainnya tanpa harus dinilai, tanpa harus di checklist seperti sosial dan sebagainya di situ juga ada pola eksistensi diri. gimana sih perilaku kita sebagai seorang kepala pusat dalam artian untuk "kok kepala ngomongnya begitu" Kemudian dari situ akan terjadi sebuah lift kontinue atau kelangsungan hidup dalam konteks Komunikasi itu sendiri kemudian disitulah kita menemukan kenyamanan dalam konteks etika komunikasi.”

Dari penjelasan beliau di atas dapat disimpulkan bahwa dalam membentuk kesadaran akan pentingnya etika komunikasi di lembaga LPM IAIN Madura yaitu pegawai selalu terfokus pada gambaran kinerja harian.

Selain itu juga diperkuat oleh pimpinan Lembaga Penjaminan Mutu bapak Saiful Hadi, beliau mengatakan bahwa:

“Prinsipnya dari awal kita sudah menggunakan dokumen renstra apa dokumen renstra? adalah dokumen yang dimiliki oleh unit kelembagaan dalam rangka memberikan standart oleh tanggung jawab selama menjadi anggota LPM yang dilakukan di institusi ini berdasarkan ini dan disini banyak aspek-aspek yang menjadikan setiap individu memiliki rasa tanggung jawab motivasi kerja memiliki upaya meningkatkan prestasi diri itu yang terpenting prinsip prinsip tata kelola penjaminan mutu.”

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk membentuk kesadaran diri dalam penerapan etika komunikasi di kantor LPM IAIN Madura yaitu tetap berpedoman pada aspek dokumen renstra. Dalam dokumen renstra telah terdapat standart tanggung jawab selama menjadi anggota LPM IAIN Madura.

Kemudian dalam penerapan etika komunikasi di LPM tentu terdapat strategi dalam mensosialisasikan. Hal itu dijelaskan oleh bapak Saiful Hadi, menurutnya sosialisasi penerapan etika komunikasi secara umum sosialisasinya ada lewat kertas yang tertuang dalam informasi jabatan, dan penerapannya memanfaatkan kemauan individu masing-masing. Selanjutnya dalam mengontrol, serta mengevaluasi segala penerapan etika komunikasi tersebut juga dijelaskan oleh bapak Mulyadi, beliau menjelaskan bahwa:

”Setiap bulan paling tidak 3 bulan sekali kami akan melaporkan hasil analisis laporan kerja harian itu, kami buat rapat internal, saling koreksi berdasarkan hasil laporan itu apa yang sudah dilakukan apa yang perlu di tingkatkan, pertama berikan laporan hasil laporan itu, kemudian persentasi itu setiap 3 bulan sekali atau sebulan sekali kami melakukan koreksi bersama tentang etika komunikasi.”

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa di LPM IAIN Madura dalam mengontrol dan mengevaluasi segala bentuk penerapan

etika komunikasi yaitu setiap 3 bulan sekali mengadakan pertemuan yang di dalamnya membahas tentang laporan kerja harian dan koreksi kinerja yang perlu ditingkatkan. Semua itu tidak akan terlepas dengan koreksi etika komunikasi.



Gambar 4.2 : Saat Datang Pegawai LPM Terbiasa Berjabat Tangan

Dari hasil pengamatan di atas dapat disimpulkan bahwa segala bentuk penerapan etika komunikasi melekat pada fungsi dan tanggung jawab yang tertulis di informasi jabatan berdasarkan kemauan dan kesadaran individu masing-masing.<sup>7</sup>

Kemudian untuk pembinaan agar tumbuhnya kesadaran diri terkait etika komunikasi dijelaskan oleh bapak Saiful Hadi, beliau menjelaskan bahwa:

“Setiap individu secara umum kegiatan pembinaan itu berhubungan biasanya dilakukan oleh atasan utama pembinaan ini bagaimana masing-masing memberikan masukan dan bertanggung jawab terhadap uraian tugas atau seringkali kita terlibat kegiatan kegiatan pembinaan dan perkembangan berdasarkan uraian tugas.”

---

<sup>7</sup> Observasi, Kantor LPM IAIN Madura, Jum'at 26 Februari 2021

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam rangka memberikan kesadaran terhadap individu masing-masing terkait etika komunikasi yaitu memberikan pembinaan. Pembinaan tersebut dilakukan oleh pimpinan pusat perguruan tinggi yaitu Rektor. Biasanya isi dari pembinaan tersebut tidak terlepas dari masukan untuk terus bertanggung jawab dalam segala hal uraian tugas.

Selanjutnya mengenai faktor pendukung dalam penguatan penerapan etika komunikasi di LPM IAIN Madura dijelaskan oleh bapak Abdul Ghofur, beliau menjelaskan bahwa:

“Versi saya akan lebih menjawab bagaimana kita mampu menempatkan diri pada konteks faktor menempatkan kita terkait tata karma, pergaulan yang baik, kemudian faktor norma kesusilaan dan budi pekerti, kemudian faktor sopan santun, dan konteks kita tahu menempatkan diri. Jadi faktor-faktor itulah yang kemudian saya katakan bahwa konteks faktor tata krama yang ada dalam diri kita, itu berlaku di mana saja dan kapan saja. Maka dalam ruangan ini di LPM ini ruang lingkup komunikasi ini dengan siapa pun kita baik dengan orang yang ada di ruangan kita maupun dengan tamu-tamu yang tidak masuk di ruangan kita itu kemudian akan berjalan terjalin sebuah kehidupan perkantoran yang merupakan konteks arena yang menuntut secara nyata diterapkannya. Contohnya melihat di pesantren misalnya tidak ada aturan tertulis tetapi disitu benar-benar langsung menggunakan konteks Bagaimana kita bicara dengan sesama Bagaimana kemudian kita bicara dengan ustadz Bagaimana kita bicara dengan Kyai konteks aturan Engki Bunten ya benar-benar berlaku walaupun itu tidak tertulis tetapi kemudian ada stigma dan masyarakat sekitar manakala dia menggunakan bahasa yang tertuang di mana itu tidak tertuang.”

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pentingnya tatakrama, pergaulan yang baik, norma kesusilaan, budi pekerti, kemudian sopan santun, dan konteks menempatkan diri. Semua itu diyakini akan mengangkat keberadaan seseorang baik dalam kinerja

ataupun karir. Semua itu menjadi faktor pendukung dalam penguatan penerapan etika komunikasi di LPM IAIN Madura

Hal tersebut juga diperkuat oleh bapak Ghufrant Ferdiant, beliau menjelaskan bahwa:

“Jadi memang faktor pendukungnya itu injab, informasi jabatan itu juga menjadi rambu-rambu, Jadi bukan pendukung istilahnya menjadi rambu-rambu bagaimana kita beretika dalam berkomunikasi informasi Jabatan itu, jadi kita masing-masing tahu jabatan ini diatas kita.”

Dari penjelasan di atas dapat ditarik benang merahnya bahwa factor lain yang menjadi pendukung dalam penerapan etika komunikasi di LPM yaitu selalu berpedoman kepada informasi jabatan. Karena informasi jabatan itu sebagai rambu-rambu dalam berkomunikasi dan memberikan keterangan jabatan dan fungsinya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Cara menerapkan etika komunikasi dalam kantor di LPM IAIN Madura yaitu dengan membentuk kesadaran diri. Kesadaran diri terbagi menjadi 2 bagian yaitu:

#### 1) Kesadaran Stratif

Kesadaran stratif adalah kesadaran akan pentingnya etika berkomunikasi. Bahwa dengan berkomunikasi berlandaskan etika akan terbantu menyelesaikan pekerjaan setiap hari, misalkan pekerjaan apa yang harus dilakukan hari ini, besok atau pekerjaan apa yang sesuai dengan keberadaan. Selain itu juga tatakrama, pergaulan yang baik, norma kesusilaan, budi pekerti, kemudian sopan santun,

dan konteks menempatkan diri. Semua itu diyakini akan mengangkat keberadaan seseorang baik dalam kinerja ataupun karir.

Dalam rangka memberikan kesadaran terhadap individu masing-masing terkait etika komunikasi yaitu memberikan pembinaan. Pembinaan tersebut dilakukan oleh pimpinan pusat perguruan tinggi yaitu Rektor. Biasanya isi dari pembinaan tersebut tidak terlepas dari masukan untuk terus bertanggung jawab dalam segala hal uraian tugas.

## 2) Kesadaran Administratif

Kesadaran administratif adalah kesadaran yang terbentuk karena adanya tanggung jawab jabatan dan wewenang dalam organisasi. Hal itu tertuang pada aspek dokumen renstra. Dalam dokumen renstra telah terdapat standart tanggung jawab selama menjadi anggota LPM IAIN Madura. Selain itu juga tertuang pada gambaran kinerja harian pegawai.

Karena penerapan etika komunikasi melekat pada informasi jabatan masing-masing pegawai, maka dalam mensosialisasikan sudah mengikuti teks informasi jabatan tersebut. Kemudian untuk mengontrol dan mengevaluasinya di LPM IAIN Madura setiap 3 bulan sekali mengadakan rapat. Rapat itu berisi tentang koreksi dan evaluasi terkait keperluan peningkatan kinerja masing-masing sitem kerja pegawai.

## **6. Manfaat Menerapkan Etika Komunikasi dalam Kantor di LPM IAIN**

### **Madura**

Segala sesuatu yang dikerjakan seseorang pastilah terdapat nilai positif (manfaat), dan nilai negatif (*mudhorot*). Dalam hal penerapan etika komunikasi di kantor LPM IAIN Madura dijelaskan oleh Ghufrant Ferdiant tentang manfaat dari penerapan etika komunikasi dalam kehidupan sosial di kantor, *team work* dan kinerja. Beliau menjelaskan bahwa:

“Tentu saja, ketika itu dilaksanakan dengan baik ketika berkomunikasi itu maka tidak akan ada bentrokan-bentrokan ketersinggungan antara individu, sehingga sinkronisasi itu ada. Selain sinkronisasi, gimistri juga ada sehingga kalau misalnya disini seluruh crew LPM etika berkomunikasi dengan baik maka secara otomatis kita itu akan punya gimistri, kita akan bisa bersinergi untuk mencapai tujuan kita. Detailnya dalam beberapa program yang kita rencanakan, kalau dalam segala sesuatu ketika rapat kita berkomunikasi secara etika secara otomatis itu. Kemudian ada kemauan untuk mencapai apa yang kita inginkan, karena di sini di LPM tentu saja berhubungan dengan penjaminan mutu, contoh yang baik dalam segala hal dalam berkomunikasi, dalam kinerja, etos kerjanya harus bagus dan lain sebagainya.”

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat penerapan etika komunikasi di LPM yaitu dalam kehidupan sosial kantor tidak adanya bentrokan – bentrokan dan ketersinggungan antara individu, kemudian dalam team work dan kinerja adanya sinkronisasi dan gimestri sehingga bersinergi untuk mencapai visi bersama.

Selanjutnya mengenai manfaat etika komunikasi dalam kantor juga diperkuat oleh bapak Mulyadi, beliau mengatakan bahwa:

“Harus tahu apa yang akan dilakukan, bukan di sini jadi nampaknya itu begitu kami menilai etika dalam berkomunikasi



kami tahu apa yang harus dilakukan, yang kedua Saya tidak akan melakukan pekerjaan apa yang seharusnya dilakukan kepada personil yang lain dan tidak pernah ada overlap pekerjaan di sini, karena saya tahu persis. Menurut saya positif dari etika Komunikasi itu saya Apa yang dilakukan bisa seminimal mungkin saya tidak akan melakukan apa yang harus Aku kan disini. Dan tentu saja berdampak pada kinerja atau performance untuk mencapai target apa yang harus dicapai kerja dari awal.”

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat penerapan etika komunikasi di kantor yaitu pertama, tahu apa yang harus dilakukan. Kedua, terbentuknya arah tugas sesuai tugas masing-masing. Ketiga, tidak akan terjadi overlap pekerjaan di lapangan. Selain itu juga melakukan sesuatu seminimal mungkin, itu semua berdampak pada tercapainya *perform* kinerja sesuai target kerja awal.

Selain itu juga diperkuat melalui pengamatan di kantor LPM IAIN Madura di saat jam kerja aktif.



Gambar 4.3 : Suasana Kehangatan Kerja Kantor LPM IAIN Madura

Dari hasil pengamatan terlihat kantor LPM IAIN Madura terlihat begitu tertata rapi, team work terbangun dan semuanya berfokus pada target pencapaian kinerja.<sup>8</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa manfaat penerapan etika komunikasi di LPM yaitu dalam kehidupan sosial kantor yaitu pertama, sadar akan tugas dan fungsi masing-masing. Kedua, terbentuknya disiplin tugas bagi masing-masing pegawai. Ketiga, pekerjaan beraturan, selain itu juga melakukan sesuatu seminimal mungkin, itu semua berdampak pada tercapainya *perform* kinerja sesuai target kerja awal. Kemudian dalam team work dan kinerja adanya sinkronisasi dan gimestri sehingga bersinergi untuk mencapai visi bersama.

## **B. Pembahasan**

### **1. Bentuk Penerapan Etika Komunikasi dalam Kantor di LPM IAIN Madura**

Dalam teori dijelaskan persoalan etika yang potensial selalu melekat dalam setiap bentuk komunikasi antar pribadi sehingga komunikasi dapat dinilai dalam dimensi benar/salah, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap manusia lain, sehingga komunikator secara sadar memilih tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dan cara-cara berkomunikasi guna mencapai tujuan tersebut. apakah seorang komunikator bertujuan informasi, meningkatkan pemahaman seseorang, memudahkan keputusan yang bebas pada orang lain, menawarkan niai-

---

<sup>8</sup> Observasi, Kantor LPM IAIN Madura, Kamis 25 Februari 2021

nilai yang penting, memperlihatkan eksistensi dan relevansi suatu persoalan sosial, memberikan sebuah jawaban atau program asli atau memicu pertikaian sampai persoalan etika yang potensial terpadu dalam upaya-upaya simbolik sang komunikator. Demikianlah keadaannya pada sebagian besar komunikasi pribadi, baik komunikasi antar dua orang, dalam kelompok kecil, dalam retorika gerakan sosial maupun dalam hubungan masyarakat.<sup>9</sup>

Kemudian dalam penelitian diperjelas dan terdapat pengembangan dalam bentuk etika komunikasi yaitu terletak di posisi jabatan masing-masing. Cuman bentuk etika komunikasi tersebut tidak tertulis secara utuh dalam kegiatan keseharian, akan tetapi tertulis dalam kesadaran posisi jabatan masing-masing sehingga berjalan secara alamiah dalam posisi keseharian kita sesuai kedewasaan dalam bersikap.

Bentuk *reward* dan *punishment* dari penerapan etika komunikasi yaitu bentuk reward itu sudah di atur oleh Negara, Institusi atau unit masing-masing di lingkungan LPM berbentuk kesejahteraan diri. Sedangkan ukuran punishment itu berjenjang dari yang standard sampai ke yang berat tergantung volume pelanggaran dan yang terberat dilaporkan ke pimpinan untuk dievaluasi lebih lanjut.

## **2. Manfaat Menerapkan Etika Komunikasi dalam Kantor di LPM IAIN**

### **Madura**

---

<sup>9</sup> Muslimah, Etika Komunikasi dalam Persepektif Islam, *Jurnal Sosial Budaya*, Vol. 13, No. 2 (Desember 2016): 117-118

Dalam teori dijelaskan bahwa penerapan etika komunikasi mempunyai manfaat yaitu : a. Melancarkan komunikasi dengan orang lain, sehingga hubungan yang sudah terjalin akan semakin erat. b. Memahami apa yang dikomunikasikan oleh orang lain, sehingga pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik. c. Mengikuti dan mentaati etika yang berlaku, kita akan diterima dengan baik dalam lingkungan sosial masyarakat. d. Menumbuhkan rasa saling menghargai di antara anggota masyarakat. e. Mencegah individu atau kelompok untuk tidak bertindak atau berperilaku sembarangan atau seenaknya sendiri dalam berkomunikasi. f. Mempererat hubungan dengan orang lain.<sup>10</sup>

Dalam penelitian ditemukan Manfaat penerapan etika komunikasi di LPM yaitu dalam kehidupan sosial kantor yaitu pertama, kesadaran diri akan tugas dan fungsinya. Kedua, terbentuknya disiplin tugas masing-masing. Ketiga, pekerjaan yang beraturan, Selain itu juga melakukan sesuatu seminimal mungkin, itu semua berdampak pada tercapainya *perform* kinerja sesuai target kerja awal. Kemudian dalam team work dan kinerja adanya sinkronisasi dan gimestri sehingga bersinergi untuk mencapai visi bersama.

### **3. Cara Penerapan Etika Komunikasi dalam Kantor di LPM IAIN Madura**

Dalam teori di sisi lain, komunikasi memiliki beberapa aliran secara khusus dalam penerapannya, yaitu:

---

<sup>10</sup> Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, (Jakarta: Kencana, 2017), 91

a. Komunikasi ke bawah

Komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam kelompok atau organisasi ke tingkat yang lebih bawah. Pola itu digunakan oleh pimpinan kelompok dan manajer untuk menetapkan sasaran, memberikan instruksi pekerjaan, menginformasikan kebijakan dan prosedur ke bawahan, menunjukkan masalah yang memerlukan perhatian, dan mengemukakan umpan balik tentang kinerja.

b. Komunikasi ke atas.

Mengalir ke tingkat yang lebih tinggi dalam kelompok atau organisasi. Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik ke atasan, menginformasikan mereka mengenai kemajuan ke sasaran dan menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi.

c. Komunikasi Horizontal

Ketika komunikasi terjadi di antara anggota kelompok kerja yang sama, di antara anggota kelompok kerja pada tingkat yang sama, di antara manajer pada tingkat yang sama, atau di antara setiap personel yang secara horizontal disebut komunikasi horizontal.

d. Komunikasi Lintas Saluran

Kebanyakan organisasi, muncul keinginan pegawai untuk berbagi informasi melewati batas-batas fungsional dengan individu yang tidak menduduki posisi atasan maupun bawahan mereka. Mereka melintasi

garis fungsional dan berkomunikasi dengan orang-orang yang diawasi dan yang mengawasi tetapi bukan atasan atau bawahan mereka.<sup>11</sup>

Dalam penelitian dijelaskan cara menerapkan etika komunikasi dalam kantor di LPM IAIN Madura yaitu dengan membentuk kesadaran diri. Kesadaran diri terbagi menjadi 2 bagian yaitu:

a. Kesadaran Stratif

Kesadaran stratif adalah kesadaran akan pentingnya etika berkomunikasi. Bahwa dengan berkomunikasi berlandaskan etika akan terbantu menyelesaikan pekerjaan setiap hari, misalkan pekerjaan apa yang harus dilakukan hari ini, besok atau pekerjaan apa yang sesuai dengan keberadaan. Selain itu juga tatakrama, pergaulan yang baik, norma kesusilaan, budi pekerti, kemudian sopan santun, dan konteks menempatkan diri. Semua itu diyakini akan mengangkat keberadaan seseorang baik dalam kinerja ataupun karir.

Dalam rangka memberikan kesadaran terhadap individu masing-masing terkait etika komunikasi yaitu memberikan pembinaan. Pembinaan tersebut dilakukan oleh pimpinan pusat perguruan tinggi yaitu Rektor. Biasanya isi dari pembinaan tersebut tidak terlepas dari masukan untuk terus bertanggung jawab dalam segala hal uraian tugas.

b. Kesadaran Administratif

---

<sup>11</sup> Krisna Mulawarman, Komunikasi Organisasi Pada Dinas Perijinan Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Pelayanan, *Jurnal Makna* Vol. 5 No. 1, hlm. 33

Kesadaran administratif adalah kesadaran yang terbentuk karena adanya tanggung jawab jabatan dan wewenang dalam organisasi. Hal itu tertuang pada aspek dokumen renstra. Dalam dokumen renstra telah terdapat standart tanggung jawab selama menjadi anggota LPM IAIN Madura. Selain itu juga tertuang pada gambaran kinerja harian pegawai.

Karena penerapan etika komunikasi melekat pada informasi jabatan masing-masing pegawai, maka dalam mensosialisasikan sudah mengikuti teks informasi jabatan tersebut. Kemudian untuk mengontrol dan mengevaluasinya di LPM IAIN Madura setiap 3 bulan sekali mengadakan rapat. Rapat itu berisi tentang koreksi dan evaluasi terkait keperluan peningkatan kinerja masing-masing sitem kerja pegawai.