

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Kinerja adalah manifestasi hasil karya yang dicapai oleh suatu institusi (Sagala, 2010). Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Kinerja disebut juga sebagai hasil kerja dari para guru atau pekerja pada lembaga pemerintahan atau pun swasta harus bisa dibuktikan secara konkrit untuk dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang ditentukan demi tercapainya suatu tujuan lembaga (Muhyi, 2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungannya, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi (Tampubolon, 2014).

Kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan mengenai usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif (Muhyi, 2011). Organisasi yang dimaksud disini adalah organisasi perguruan tinggi atau universitas. Suatu organisasi perguruan tinggi, pemimpin perguruan tinggi merupakan pimpinan yang bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Selain pimpinan organisasi tentunya memiliki karyawan yang salah satunya adalah dosen. Tugas dan tanggung jawab dosen di amanatkan dalam Tridharma Perguruan Tinggi mencakup pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian masyarakat. Untuk melaksanakan tugas profesional secara detail Dikti

pada tahun 2010 menerbitkan pedoman beban kerja dosen. Beban kerja dosen adalah sejumlah pekerjaan yang di tugaskan oleh pemimpin perguruan tinggi kepada dosen untuk melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan 12 (dua belas) satuan kredit semester/sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya meliputi tugas melakukan pendidikan dan penelitian paling sedikit 9 sks, tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dan tugas penunjang paling sedikit 3 sks, tugas melaksanakan tridharma perguruan tinggi dapat diperhitungkan sks nya sesuai dengan peraturan perundang undangan, tugas melaksanakan kewajiban khusus bagi profesor sekurang-kurangnya 3 sks setiap tahun (Depdiknas, 2010).

Kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya (Depdiknas, 2010). Perwujudan kinerja dosen dalam melaksanakan administrasi pembelajaran guna mencapai kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien, kelengkapan administrasi pembelajaran yang meliputi tahapan sesuai tugas pokok dosen yaitu pada tahapan perencanaan guru dan dosen harus membuat Satuan Acara Perkuliahan (SAP), silabus dan Kriteria Ketuntasan Minimal (KMK). Tugas pokok pada tahap pelaksanaan pembelajaran dosen harus membuat daftar hadir mahasiswa, daftar hadir dosen, lembar isian materi. Tugas pokok dosen pada tahap evaluasi belajar dosen harus membuat bahan evaluasi bagi mahasiswa. Tugas pokok dosen tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas dosen dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja dosen. Kinerja dosen akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen perguruan tinggi, baik itu pimpinan perguruan tinggi, dosen, karyawan maupun anak didik (Makmuriana, 2014).

Kepemimpinan adalah proses perilaku untuk memenangkan hati, pikiran, emosi dan perilaku orang lain untuk berkontribusi terhadap terwujudnya visi. Kepemimpinan adalah proses di mana seseorang atau sekelompok orang memainkan pengaruh atas orang lain, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran. Sejarah sosial manusia memberikan gambaran bahwa kepemimpinan selalu mengalami perubahan bentuk dan modelnya, beberapa ilmuwan memberikan istilah yang bermacam-macam dan berbeda, misalnya pemimpin tradisional, transaksional, transformasional, spiritual, karismatik dan sebagainya. Kepemimpinan transformasional lebih fokus untuk mewujudkan visi organisasi dengan melakukan transformasi visi anggota organisasi agar berdampak terhadap terwujudnya visi dan misi organisasi (Karim, 2010).

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya. Para pemimpin yang transformasional lebih efektif karena mereka lebih kreatif, selain itu mereka mendorong pengikutnya agar lebih kreatif juga (Robbins, 2015). Kepemimpinan transformasional mengandung empat komponen pokok yaitu *charisma*, *inspiration*, *intelektual stimulation*, dan *individual consideration* (Wuradji, 2009).

Berdasarkan hasil penelitian (Makmuriana, 2014) dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Berdasarkan hasil penelitian (Fauzan, 2012) menunjukkan bahwa dimensi struktural modal sosial berpengaruh positif terhadap kinerja tugas tridharma, sedangkan menurut penelitian (Gita, & Yuniawan, 2016) menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Utama.

Berdasarkan sejarah perkembangan Universitas Muhammadiyah Semarang, pada awal berdirinya Universitas Muhammadiyah Semarang adalah Perguruan Tinggi Kesehatan Muhammadiyah Semarang (PTKMS) yang telah berdiri sejak 1982 terdiri dari 3 akademi yaitu akademi keperawatan, akademi gizi, dan akademi analis kesehatan. Sebagai usaha untuk mengembangkan amal usaha Muhammadiyah, mulailah di rintis pendirian Universitas Muhammadiyah Semarang. Program studi yang memperoleh izin operasioanal pada awal pembukaan tahun 1990 sebanyak 14 program studi. Tahun 2000 menambah lagi satu program studi, thun 2001 menambah lagi satu program studi dan 2002 menambah lagi satu program studi. Mulai tahun 2002 PTKMS dan Universitas Muhammadiyah Semarang di gabung menjadi satu yaitu Universitas Muhammadiyah Semarang (UNIMUS). Sampai pada tahun 2014 UNIMUS memiliki 22 program studi dan hampir semua program terakreditasi B. Semua kemajuan itu tentunya tidak terlepas dari kerja keras seorang pemimpin (wikipedia, 2017)

Berdasarkan wawancara dengan dosen di Universitas Muhammadiyah Semarang bahwa model kepemimpinan yang digunakan mengarah kekepemimpinan transformasional, 35% dosen mengatakan pemimpin selalu menekankan visi dan misi bersama dan memotivasi, 20% selalu mendorong dosen untuk membuat ide yang baru, 45% dosen mengatakan pemimpin selalu berfikir positif dan optimis, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan kinerja dosen dengan kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang baik terhadap kemajuan organisasi dan juga terhadap kinerja karyawan. Dari hal tersebut penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “studi fenomenologi kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja dosen program studi analis kesehatan di Universitas Muhammadiyah Semarang”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah ” studi fenomenologi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen program studi analis kesehatan di Universitas Muhammadiyah Semarang”

## **C. Tujuan Penelitian**

### 1. Tujuan umum

Mengetahui gambaran fenomenologi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen program studi analis kesehatan di Universitas Muhammadiyah Semarang.

### 2. Tujuan khusus

Tujuan khusus pada penelitian ini antara lain:

- a. Menggambarkan apa dan bagaimana kepemimpinan transformasional prodi analis kesehatan di Universitas Muhammadiyah Semarang.
- b. Menggambarkan kinerja dosen program studi analis kesehatan di Universitas Muhammadiyah Semarang.
- c. Menganalisis hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen program studi analis kesehatan di universitas Muhammadiyah Semarang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi Dosen Keperawatan

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai evaluasi dan acuan untuk meningkatkan kinerja dosen dengan gaya kepemimpinan transformasional.

### 2. Bagi Akademik

Bagi pengelola akademik dapat digunakan sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam membuat aturan atau kebijakan untuk meningkatkan kinerja dosen dalam memberikan pendidikan kepada mahasiswa.



3. Bagi Peneliti

- a. Sebagai pengembangan wawasan dan pengalaman peneliti yang terkait peningkatan kinerja dosen.
- b. Sebagai informasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang metode kepemimpinan transformasional.

**E. Keaslian Penelitian**

Tabel 1.1

Keaslian Penelitian

No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil
1	Lestari Makmuriana, 2014	Hubungan gaya kepemimpinan Transformasional dan motivasi pimpinan perguruan tinggi kesehatan dengan kinerja dosen (di Perguruan tinggi kesehatan Pontianak)	Desain penelitian menggunakan kuantitatif dengan metode diskriptif	Hasil penelitian mendapatkan hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan administrasi pembelajaran
2	Sri Trisnaningsih, 2011	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen akuntansi (Perguruan tinggi Swasta di provinsi Jawa Timur)	Desain penelitian menggunakan kuantitatif metode survey. Pemilihan sample dengan random sampling	Hasil pengujian model menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi signifikan terhadap kinerja dosen
3	Mohammad Fauzan, 2012	Peningkatan kinerja dosen berbasis modal sosial dan dukungan organisasional di PTS kota Semarang	Penelitian menggunakan pendekatan survey dengan teknik penarikan sampling menggunakan random sampling	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional memoderasi hubungan dimensi struktural modal sosial dan kinerja tugas tridharma, gaya kepemimpinan transformasional memperkuat hubungan dimensi relasional modal sosial dan kinerja tugas tridharma secara marjinal.
4	Robertus Gita, Ahyar	Pengaruh gaya kepemimpinan	Penelitian menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan gaya

Yuniawan, 2016	transformatif, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. BPR Erta Utama Pekalongan)	sumber data primer dan analisis yang digunakan regresi linier berganda	kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Arta Utama.
-------------------	---	--	---

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Lestari Makmuriana, Sri Trisnaningsih, Mohammad Fauzan, serta Robertus Gita yaitu metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, serta tempat penelitian dilakukan di program studi analisis kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang.

