BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam kehidupannya, manusia selalu berinteraksi dengan manusia lain yang ada di sekitarnya, karena pada dasarnya manusia tidak dapat hidup sendiri. Dengan kata lain, manusia berinteraksi dengan sesamanya dalam rangka memenuhi hajat hidupnya. Salah satu interaksi yang mereka bangun dalam kehidupannya adalah interaksi dalam organisasi/perusahaan/institusi, baik yang bersifat *profit oriented* maupun *non-profit oriented*. Hubungan yang terjadi merupakan hubungan yang terbangun atas dasar kerangka struktur pekerjaan yang dilakukan oleh beberapa orang dengan maksud untuk mencapai tujuan bersama, sehingga kewajiban-kewajiban yang ada harus dilaksanakan oleh masing-masing individu. Dalam kerangka stuktur kerja tersebut, terdapat suatu posisi dimana orang yang menempatinya harus dapat mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Posisi tersebut adalah posisi pimpinan. Adapun posisi yang berada di bawah pimpinan adalah posisi bawahan, dimana orang-orang yang menempatinya digerakkan untuk dapat melaksanakan kewajibannya dalam mencapai tujuan bersama tersebut.

Top management sebagai atau pemimpin suatu organisasi/perusahaan/ institusi adalah aktor utama dalam manajemen segala sumber daya yang dimiliki, *creating value, goals* dan sistem untuk memenuhi harapan bersama serta

meningkatkan kinerja organisasi dengan melibatkan alokasi dan sumber anggaran, *control through visibility, monitor progress* dan rencana perubahan. Ia akan lebih banyak berinteraksi dengan bawahannya di dalam organisasi. Keeratan hubungan tersebut dapat diukur baik melalui karakteristik pemimpin, maupun dari cara pemimpin tersebut bertindak dalam menyikapi apa yang menjadi harapan, kebutuhan, perasaan ketergantungan dan kegelisahan bawahan. Tindakan seorang pemimpin dalam usaha menyikapi harapan dan kebutuhan bawahan akan menjadi suatu indikator apakah seorang pemimpin berhasil atau tidak. Seorang pemimpin juga diharapkan mampu menjalankan fungsi kepemimpinannya dalam organisasi secara efektif dalam menyikapi perubahan lingkungan. Artinya pemimpin diharapkan mampu menerjemahkan fungsinya dengan perilaku, sehingga ukuran dari efektivitasnya bukan karena seruan, atau teriakan perintah, namun terletak pada perilaku yang memperkaya pembicaraan, menerjemahkan tugas kepemimpinan dalam suasana penuh kehati-hatian dan ketenangan. Berjalannya fungsi kepemimpinan yang dipandu oleh sistem aturan organisasi akan memadukan perilaku seorang individu pemimpin dan perilaku organisasi yang dipimpinnya secara keseluruhan, sehingga antara perilaku pemimpin dan organisasi memiliki keselarasan satu sama lain sebagai akibat dari harus berjalannya fungsi kepemimpinan.

Kebanyakan orang mengartikan kepemimpinan sebagai otoritas, pusat kedudukan, dominasi atau kekuatan. Dampaknya banyak orang yang mengejar posisi pemimpin, sehingga seseorang mempersiapkan diri untuk kepemimpinan tersebut dengan kepribadian dan jiwa yang berubah-ubah antara satu kondisi

dengan kondisi yang lainnya. Akibatnya hal tersebut akan menghasilkan pemimpin yang lemah, tidak dicintai, tidak disegani, tidak ditaati, bahkan dibenci. Banyak instansi, perusahaan bahkan negara yang mengalami permasalahan tentang kepemimpinan yang berakibat kepada jatuhnya pemimpin dari singgasananya melalui cara yang tidak menyenangkan.

Banyak bukti di lapangan yang menunjukkan bahwa seorang pemimpin merupakan salah satu elemen penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin sebagai panutan bagi bawahan mampu memberikan pengaruh, baik pengaruh positif maupun negatif kepada bawahannya. Kinerja bawahan pun bisa jadi tergantung pada pemimpin, seperti yang terjadi pada salah satu produsen migas terbesar di dunia. Pemimpin divisi pengadaan materialnya mampu membuat *encouragement* sehingga kinerja staf divisi pun menjadi baik. Namun, pada divisi produksi perusahaan yang sama, status *expatriate* yang dimiliki oleh pemimpin mampu membuat banyak warga Negara Indonesia yang berpendidikan tinggi *resign* karena tidak mampu bersaing untuk menduduki posisi tinggi pada divisi tersebut. Ini membuktikan bahwa pemimpin adalah salah satu elemen penting yang mempengaruhi tingkat pencapaian tujuan organisasi dan menjadi kajian penting dalam pembahasan *continuous improvement.*

Sebagai bahan *overview*, *leadership* juga merupakan salah satu kriteria penilaian dalam Malcolm Baldrige National Quality Award, suatu penghargaan yang dirintis sejak tahun 1987 dan diberikan kepada perusahaan-perusahaan terkemuka di dunia, khususnya di USA. Penghargaan yang pada tahun pertamanya diberikan kepada badan usaha sektor kesehatan dan pendidikan ini

telah menjadi salah satu barometer keberhasilan pencapaian instansi/perusahaan dalam beberapa kunci area, yaitu *Leadership, Strategic Planning, Customer and Market Focus, Measurement Analysis and Knowledge Management, Human Resource Focus, Process Management* dan *Business Results*.

Dalam kajian kepemimpinan ini, peneliti akan melakukan pemetaan dan menganalisis persepsi karyawan terhadap kinerja kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia, dengan menggunakan metode *Important Performance Analysis* (IPA), dengan mengambil prinsip–prinsip kepemimpinan efektif dan gaya kepemimpinan yang diteladankan oleh Rasulullah SAW sebagai *point of view*. Komparasi dengan gaya kepemimpinan Rasulullah SAW dirasakan sangat penting untuk dilakukan mengingat bahwa Allah SWT berfirman dalam surat Al-Ahzab ayat 21:

لَّقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ ٱللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُواْ ٱللَّهَ وَٱلْيَوْمَ ٱلْآخِرَ وَذَكَرَ ٱللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

"Sesungguhnya telah ada pada (diri)Rasulullah suri teladan yang baik bagimu, (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah."

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimanakah persepsi karyawan Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia terhadap kinerja kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan?

1.3 BATASAN MASALAH

Penelitian ini dilakukan dengan ruang lingkup sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di lingkungan Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.
2. Objek penelitian ini adalah karyawan edukatif dan administratif, baik yang berstatus karyawan tetap maupun kontrak, di Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.
3. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner terbuka dan tertutup. Dengan demikian untuk setiap pertanyaan disediakan alternatif jawaban yang memungkinkan responden untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya dan responden pun dapat memberikan jawaban essay yang ditanyakan di akhir kuesioner.
4. Penelitian difokuskan pada analisis kinerja kepemimpinan dengan mengimplementasikan metode *Important Performance Analysis* (IPA).

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui persepsi karyawan Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia terhadap kinerja kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, dengan mengaplikasikan metode *Important Performance Analysis* (IPA).

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah:

1. **Aspek Akademis**

   a. Pengembangan khasanah ilmu pengetahuan mengenai *continuous improvement*, khususnya dalam hal kinerja kepemimpinan.

   b. Sebagai referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya, khususnya yang berkaitan dengan kinerja kepemimpinan maupun aplikasi metode *Important Performance Analysis* (IPA).

2. **Aspek Praktis**

   Penelitian ini merupakan salah satu kontribusi yang dapat diberikan oleh peneliti dalam dunia dakwah Islamiyyah mengenai kinerja kepemimpinan, khususnya kinerja kepemimpinan yang diteladankan Rasulullah Muhammad SAW dalam jiwa para pemimpin muslim.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Agar lebih terstruktur, tugas akhir ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan secara singkat mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab Tinjauan Pustaka berisi uraian tentang hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan. Di samping itu juga berisi tentang konsep dan prinsip dasar yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian, dasar–dasar teori untuk mendukung kajian yang akan dilakukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga ini menguraikan bahan atau materi penelitian, alat, tata cara penelitian dan data yang akan dikaji serta cara analisis yang dipakai dan sesuai dengan bagan alir yang telah dibuat.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini menguraikan data–data yang dihasilkan selama penelitian dan pengolahan data tersebut dengan metode yang telah ditentukan hasil analisis.

BAB V PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian berupa tabel hasil pengolahan data, grafik, persamaan atau model serta analisis yang menyangkut penjelasan teoritis secara kualitatif, kuantitatif maupun statistik dari hasil penelitian dan kajian untuk menjawab tujuan penelitian.

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan memuat pernyataan singkat dan tepat yang dijabarkan dari hasil penelitian serta pembahasan untuk membuktikan hipotesis atau menjawab permasalahan. Saran dibuat berdasarkan pengalaman dan pertimbangan penulis, ditujukan kepada para peneliti (perusahaan) dalam bidang yang sejenis, yang ingin melanjutkan dan mengembangkan penelitian yang telah dilakukan.