BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana guna mewujudkan suatu suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik mau dan aktif dalam mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya untuk mempunyai kekuatan dalam beragama, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Dalam hal ini, untuk dapat menyelenggarakan pendidikan harus sesuai dengan tujuan pendidikan tingkat nasional yaitu mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam hal mencerdaskan kehidupan bangsa yang bertujuan untuk meningkatkan perkembangan dan kemampuan diri dari peserta didik agar dapat menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa (Sinambela, 2017 dan Hariyani, 2017).

Penyenlenggaraan pendidikan yang baik dan benar sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan dari pendidikan. Pelaksanaan pendidikan tersebut dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah kondisi jasmani, kondisi psikologis dan faktor kelelahan sedangkan faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan, kondisi institusi dan faktor masyarakat. Menurut Murti dan Prasetio (2018) Salah satu faktor yang sangat penting dalam sistem pendidikan yaitu pengajar, guru atau dosen.

UU No. 14 tentang Guru dan Dosen pasal 1 butir 2 tahun 2005 menyebutkan bahwa dosen merupakan pendidik professional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen adalah sumber daya manusia yang mempunyai peran dalam proses pembelajaran yakni sebagai pendidik Sebagai seorang pendidik, dosen harus dapat memenuhi syarat khusus seorang dosen harus belajar tentang

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

mempersonalisasikan beberapa sikap yang dibekali dengan ilmu pendidikan sebagai dasar yang menyatu dalam diri seseorang yang akan mentransformasikan pada mahasiswanya sehingga dapat merubah perilaku dari mahasiswa. Menurut Husaini (2017) menyatakan bahwa dosen memiliki peran yang penting dalam proses pembelajaran yaitu sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, ekspeditor, perencana supervisor, konselor dan memotivasi. Untuk itu kinerja dosen sangat berpengaruh terhadap hasil dalam menjalankan fungsi/tugas khusus sehingga dibutuhkan motivasi kerja yang kuat agar dapat terlaksana pendidikan yang optimal.

Motivasi merupakan proses manajemen yang dapat memengaruhi tingkah laku seseorang berdasarkan pengetahuan yang membuat seseorang untuk bergerak (Stoner dan Freeman (1995) dalam Nursalam (2017). Selain itu, motivasi juga merupakan sesuatu yang dapat mendorong seseorang dalam melakukan pekerjaan serta motivasi dapat memegaruhi perasaan bahkan pikiran seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. motivasi dibagi menjadi tiga jenis yaitu motivasi intrinsik, ekstrinsik dan terdesak. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu, motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang datangnya dari luar individu dan motivasi terdesak adalah motivasi yang secara tiba-tiba muncul akibat kondisi atau keadaan yang mendesak.

Motivasi akan berdampak kurang baik apabila digunakan dan dikembangkan oleh seseorang yang kurang baik dalam melaksanakan tugas. Situasi seperti ini bergantung pada persepsi seseorang yang memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan atau memilih pekerjaan. Akan tetapi, motivasi dalam diri seseorang akan muncul dengan sendirinya apabila mereka diberikan kesempatan dalam mencoba dan mendapatkan umpan balik dari hasil yang mereka dapatkan. Motivasi kerja dosen yang rendah akan memengaruhi proses pembelajaran dan keterlambatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Nugraha, 2015).

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

Hasil penelitian Nugraha, (2015) tentang pengaruh lingkungan kerja kampus terhadap motivasi kerja dosen di Politeknik Indonusa Surakarta menunjukkan bahwa nilai *mean* motivasi kerja dosen berada pada 3,03 yang berarti bahwa motivasi kerja dosen masih dalam kategori sedang. Menurut Gondokusumo dan Sutanto (2015) tentang motivasi kerja dan komitmen organisasional karyawan menunjukkan bahwa nilai *mean* motivasi kerja karyawan berada pada 2,9 yang berarti bahwa motivasi kerja karyawan masih dalam kategori rendah. Menurut Baskoro, Wahyu, Susanty, dan Aris (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja yang rendah akan berdampak pada penurunan performa kerja, pencapaian prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan serta program kerja yang tidak tercapai. Maka dari itu motivasi kerja seorang dosen harus ditingkatkan.

Javidan et al (2006) dalam Yanuarita (2016) menyatakan bahwa beberapa faktor yang memengaruhi motivasi yaitu faktor hygiene yakni hubungan interpersonal atasan dan bawahan. Hubungan atasan dan bawahan atau biasa disebut dengan kepemimpinan. Apabila atasan dan bawahan memiliki hubungan yang baik hal ini akan meningkatkan kontribusi karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Sehingga kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi.

Sukandi dan Tuberico, (2016) menyebutkan kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang menjadi kunci dari keberhasilan suatu organisasi serta dapat mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat mengikat, memberi harmonisasi dan mampu mendorong potensi yang berada pada sumber daya organisasi sehingga dapat bersaing dengan baik. Sedangkan Kementrian Kesehatan Republik Indonesia (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu hubungan yang lebih dari satu pihak atau individu yang mempunyai

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

kemampuan yang lebih besar dan dapat memengaruhi perilaku dari pihak maupun orang lain yang didasari oleh adanya perbedaan kekuasaan antar pihak-pihak tersebut. secara sederhana kepemimpinan adalah sebuah usaha untuk memengaruhi seorang pemimpin. Dimana kekuasaan menjadi salah satu ciri dari seorang pemimpin untuk mendapatkan haknya dalam mengajak orang lain (Yudiatmaja, 2013).

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan yang pada umumnya dibagi menjadi empat jenis yaitu kepemimpinan otokratik, demokratis, partisipatif, dan bebas tindak (Suarli dan Bahtiar 2010). Penelitian Pradhana, Hakim, dan Kunaifi (2018) diperguruan tinggi X tentang mayoritas gaya kepemimpinan menyatakan bahwa mayoritas gaya kepemimpinan yang digunakan dalam perguruan tinggi X adalah gaya kepemimpinan demokrtais dari total responden sebesar 52,48%.

Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan salah satu provinsi yang berada di Indonesia yang dikenal sebagai kota pelajar. Banyaknya perguruan tinggi baik Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang ada di Yogyakarta menuntut setiap perguruan tinggi untuk mampu bersaing dengan baik. Salah satu Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta adalah Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta (UNJANI) yang akan menciptakan lulusan yang berkompeten khususnya dibidang kesehatan. Institusi tersebut merupakan institusi yang baru saja diresmikan sebagai Universitas yang mana sebelumnya adalah Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Informatika dan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Jenderal Achmad Yani Yogyakarta. UNJANI mempunyai tiga fakultas yaitu Fakultas Teknik dan Teknologi Informasi (FTTI), Fakultas Ekonomi Sosial (FES), dan Fakultas Kesehatan (FKes) dengan 18 program studi. Fakultas Kesehatan Unjani Yogyakarta memiliki enam jurusan yaitu Profesi Ners dengan akreditasi B tahun 2019, S1 Keperawatan dengan akreditasi B tahun 2019, S1 Farmasi dengan Akreditasi C tahun 2017, D3 Kebidanan dengan akreditasi B tahun 2017, D3 Rekam Medis dan

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

Informasi Kesehatan dengan akreditasi B tahun 2018 serta D3 Teknologi Bank Darah dengan akreditasi C tahun 2017. Program Studi yang ada di Fakultas Kesehatan selalu melakukan perbaikan setiap tahunnya agar mampu bersaing dengan perguruan tinggi lain yang sudah lama berkiprah di dunia pendidikan. Hal ini sangat membutuhkan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan dari program studi tersebut. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tentunya perlu dipandu oleh seseorang yang memiliki jabatan tertinggi di program studi tersebut. Seorang ketua program studi diharapkan dapat memengaruhi, mengarahkan, dan mendorong semangat kerja karyawan dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar mampu berkerja secara optimal.

Hasil dari studi pendahuluan di Fakultas Kesehatan Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta dengan cara mengumpulkan data pada tanggal 04 maret sampai 29 maret 2019 didapatkan hasil bahwa dosen tetap di Fakultas Kesehatan berjumlah 55, calon pegawai 15 orang dan SPKA 11 orang dengan total 80. Dilihat dari ketepatan dosen untuk hadir dikantor rata-rata dari enam program studi terdapat 4 program studi yaitu keperwatan, profesi ners, kebidanan dan rekam medis yang mempunyai dosen dengan waktu keterlambatan diatas jam 08.00 WIB akan tetapi 2 program studi yaitu Farmasi dan Teknologi Bank Darah rata-rata dosen hadir sebelum dan 08.00 WIB. Hal ini berlaku baik pada pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Selain itu, dilihat dari hasil evaluasi dosen setiap blok atau semesternya didapatkan hasil untuk dosen program studi keperawatan 5 dengan nilai sangat baik, 15 dengan nilai baik, 2 sedang dan 1 cukup, untuk dosen profesi ners didapatkan nilai rata-rata baik, untuk dosen program studi perekam dan informasi kesehatan didapatkan hasil evaluasi dengan nilai rata-rata baik yaitu berkisar antara 3,9 sampai 4,5, untuk dosen program studi kebidanan didapatkan hasil dengan nilai rata-rata baik dengan skor 3,16 sampai 3,40, untuk dosen program studi farmasi didapatkan hasil satu dosen dikatakan amat baik (14,29%) dan enam dosen dinilai dengan baik (85,71%) dan dosen program studi

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

teknologi bank darah didapatkan hasil 1 dinilai dengan sangat baik dan 5 di nilai dengan baik. Dari hasil studi pendahuluan didapatkan hasil masih terdapat motivasi yang kurang pada dosen dibuktikan dengan adanya keterlambatan pada dosen dengan 3 program studi yang ada difakultas kesehatan Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti bermaksud melakukan penelitian terkait hubungan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dosen. Adanya motivasi kerja dosen yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil dari penelitian ini dapat diharapkan menjadi bahan evaluasi institusi sehingga mampu bersaing dengan institusi lainnya yang ada di Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disusun maka peneliti dapat menentukan rumusan masalah yaitu "Adakah Hubungan Gaya Kepemimpinan Ketua Program Studi Terhadap Motivasi Kerja Dosen di Fakultas Kesehatan Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta"?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

   Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan Ketua Program Studi terhadap motivasi kerja Dosen di Fakultas Kesehatan Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

2. Tujuan Khusus

   a. Mengetahui gaya kepemimpinan Ketua Program Studi di Fakultas Kesehatan Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta.

   b. Mengetahui motivasi kerja Dosen di Fakultas Kesehatan Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

   c. Mengetahui keeratan dari hubungan gaya kepemimpinan Ketua Program Studi terhadap motivasi kerja Dosen di Fakultas Kesehatan Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta.

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

   Hasil penelitian ini akan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan keperawatan dalam bidang Manajemen Keperawatan

2. Secara Praktis

   a. Untuk Institusi Pendidikan

      Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk institusi sebagai bahan evaluasi dalam memilih ketua program studi dan dosen di Fakultas Kesehatan Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta.

   b. Untuk Ketua Program Studi

      Hasil penelitian ini dapat menjadi gambaran diri atau evaluasi terhadap gaya kepemimpinan Ketua Program Studi selama memimpin Program Studi tersebut.

   c. Untuk Dosen

      Hasil penelitian ini dapat menjadi suatu hal yang dapat mendorong dan meningkatkan motivasi kerja Dosen di Fakultas Kesehatan Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta.

   d. Untuk Peneliti Lain

      Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya.

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA