

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga pelayanan pendidikan yang berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian. Secara umum, perguruan tinggi sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi dalam menyelenggarakan pendidikan. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan dan menjalankan fungsi perguruan tinggi memerlukan tenaga, organisasi, tata kerja dan sumber-sumber yang mendukung baik secara finansial maupun non finansial. Perguruan tinggi sebagai suatu lembaga yang memiliki komponen-komponen yang berkaitan untuk menunjang keberhasilan dalam proses mencapai tujuan yang terdiri dari mahasiswa, bahan pelajaran, dosen, lingkungan, sarana prasarana, proses belajar mengajar dan output.¹

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perguruan tinggi dalam melaksanakan visi, misi, tujuan dan fungsi adalah kinerja dosen. Kinerja dosen merupakan salah satu penggerak dalam mencapai tujuan perguruan tinggi. Kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²

¹ Rofika Nuriyanti, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Panca Marga Probolinggo," *Pedagogy* Vol. 2, No. 2 (2015): 53–54.

² Walda Isna Nisa, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen," *Jurnal Idaarah* Vol. 2, No. 2, (2018): 156.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 2 tentang guru dan dosen, disebutkan bahwa dosen sebagai pendidik dan ilmuwan profesional dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.³ Tugas utama dosen adalah melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dengan beban kerja minimal 12 (dua belas) sks dan maksimum 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik.⁴

Ada beberapa tugas pokok utama dosen dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi yaitu melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tugas menyelenggarakan pendidikan adalah tugas di bidang pendidikan dan pengajaran, termasuk melakukan tutorial pengajaran dalam perkuliahan, membimbing mahasiswa, membimbing praktik kerja lapangan (PKL), memandu tugas akhir penelitian mahasiswa, mengembangkan program kuliah, dan lain-lain. Tugas melakukan penelitian adalah tugas di bidang penelitian termasuk menghasilkan karya penelitian, menerjemahkan buku-buku ilmiah, mengedit karya ilmiah dan membuat karya desain dan teknologi. Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat mencakup menduduki jabatan pimpinan di lembaga pemerintah/pejabat negara, melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat, memberikan

³ “Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,” 2.

⁴ *Pedoman Beban Kerja Dosen UIN Antasari Banjarmasin & Kopertais Wilayah XI Kalimantan* (Banjarmasin: Lembaga Penjaminan Mutu (LPM), 2022), 3–8.

latihan/penyuluhan pada masyarakat, membuat dan menulis karya pengabdian dan sebagainya.⁵

Dari paparan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam Tridharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Terkait kinerja dosen, terdapat berbagai fenomena tentang rendahnya kinerja dosen yang banyak menjadi pembicaraan di kalangan mahasiswa. Rendahnya kinerja dosen dapat dirasakan oleh mahasiswa melalui keluhan-keluhan dalam bidang pengajaran diantaranya adalah: (1) kurang mempersiapkan materi perkuliahan yang mau diajarkan; (2) dosen kurang mencocokkan silabus perkuliahan dalam mengajar; (3) penggunaan metode dan media dalam proses belajar mengajar yang kurang bervariasi; (4) sering tidak masuk/tidak datang ke kampus; dan (5) kurang tepat waktu dimulainya jam perkuliahan oleh sebagian dosen.⁶

Dalam hal penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, peneliti melakukan wawancara kepada informan ahli pada tanggal 16 Januari 2022 yaitu Ibu Mulyani selaku Ketua Jurusan Psikologi Islam, menuturkan: “Pengabdian....kalau di Ushuluuddin ni ada yang khutbah, siaran di RRI tercukupi

⁵ *Pedoman Beban Kerja Dosen UIN Antasari Banjarmasin & Kopertais Wilayah XI Kalimantan*, 12–14.

⁶ F.X. Soewarto Citro Taruno dkk., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Mediator (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Jayapura,” *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol. 10, No. 3 (2012): 496.

aja BKD. Mungkin di penelitian, penelitian kadang-kadang jadi kadida karena banyak yang tidak di acc, tidak diterima oleh pihak jurnal atau terlambat”.⁷

Dari paparan tersebut, informan ahli menjelaskan bahwa terkait kewajiban tridharma perguruan tinggi yaitu pengabdian kepada masyarakat pada Fakultas Ushuluddin dan Humaniora sudah tercukupi. Sedangkan pada penelitian, masih kurang tercukupi.

Terkait pelaksanaan tugas tridharma perguruan tinggi, menjadi salah satu kewajiban yang harus dilaksanakan, khususnya para dosen yang berada di lingkungan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin. Untuk menjamin adanya pelaksanaan tugas dosen terkait tridharma perguruan tinggi, maka perlu dibuat adanya Pedoman Beban Kerja Dosen (BKD). BKD merupakan sejumlah tugas yang wajib dilaksanakan oleh seorang dosen sebagai tugas institusional dalam kegiatan pokok dan fungsinya dalam pendidikan dan dalam kerangka Tridharma Perguruan Tinggi.⁸

BKD menjadi salah satu dasar pertimbangan pemberian tunjangan profesi dosen, tunjangan kehormatan profesor dan tunjangan lainnya.⁹ Di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora sendiri tercatat sebanyak 46 dosen yang telah mengisi dan memenuhi penilaian BKD pada semester Genap Tahun Akademik 2022/2023.

Selain itu, peneliti juga mengambil data pada SINTA (*Science and Technology Index*) terkait jumlah dosen yang sudah terdaftar pada Sinta. Sinta dapat

⁷ Mulyani, Ketua Jurusan Psikologi Islam, 17 Januari 2022.

⁸ *Pedoman Beban Kerja Dosen UIN Antasari Banjarmasin & Kopertais Wilayah XI Kalimantan*, 2.

⁹ *Pedoman Beban Kerja Dosen UIN Antasari Banjarmasin & Kopertais Wilayah XI Kalimantan*, 2.

digunakan sebagai acuan untuk memantau kinerja publikasi dosen dan peneliti. Adapun jumlah dosen Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin yang sudah terdaftar pada Sinta sebanyak 23 Staf dosen. Ketika dilihat dari jumlah banyak dosen yang sudah mengisi penilaian BKD, maka terdapat 23 dari 46 Staf dosen yang masih belum terdaftar pada Sinta. Dari hasil data ini menunjukkan bahwa masih banyak Staf dosen di lingkungan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora yang belum terdaftar pada Sinta.

Permasalahan kinerja dosen tidak hanya berdampak pada kualitas perguruan tinggi saja, namun juga berdampak langsung pada perkembangan karir akademis dosen. Dosen yang ingin meningkatkan jabatan fungsionalnya atau ingin mendapatkan tunjangan sertifikasi berkewajiban melaksanakan tridharma perguruan tinggi dan memenuhi standar yang telah ditentukan. Namun demikian, sebagian dosen lebih banyak terfokus dalam bidang pengajaran saja, sementara pelaksanaan penelitian khususnya penelitian yang terpublikasi dan pengabdian terbilang minim dan semata hanya untuk memenuhi standar kewajiban tridharma perguruan tinggi. Meskipun penelitian dan pengabdian kepada masyarakat memiliki porsi penilaian yang sangat tinggi dalam pengukuran produktivitas dosen, tetapi jumlah dosen yang sering melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat tergolong sedikit.¹⁰

Rendahnya kinerja dosen saat ini nampaknya banyak disebabkan oleh faktor eksternal dan internal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja seorang dosen

¹⁰ Jajuk Herawati dan Risal Rinofah, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen," *Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika* Vol. 16, No. 2 (2019): 292–93.

adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, pengalaman, kompetensi, ataupun sifat-sifat individu lainnya. Sedangkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang dosen adalah gaya kepemimpinan organisasi, lingkungan kerja, teman/rekan sejawat, kompensasi dan lain-lain.¹¹ Dalam penelitian ini, peneliti hanya berfokus kepada gaya kepemimpinan sebagai faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja dosen.

Terkait pemimpin, peneliti melakukan wawancara kepada informan ahli pada tanggal 16 Januari 2022, informan ahli adalah bapak Haris Faulidi Asnawi selaku Kepala Pusat Audit Pengendalian Mutu Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) menuturkan:

“Memimpin dosen yang notabenehnya ingin bebas, lain kalau misalnya saya sebagai karyawan atau pelayanan perusahaan, kan jelas itu karyawan tu dari awal sudah terikat bermacam begini-begini waah..... itu saya kira lebih mudah. Kalau ini dosen yang memang dari awalnya dunia penuh kebebasan, kebebasan dalam tanda petik yaitu kebebasan akademik yang saya maksud di sini, tidak mau ribet dengan masalah administrasi....Kebebasannya kaya mahasiswa juga, karena memang dosen dari mahasiswa juga. Mengatur itu kan susah, mengatur orang ingin bebas. Tapi di sisi lain dosen juga sebenarnya dia pegawai pemerintah dalam konteks di UIN”.¹²

¹¹ Walda Isna Nisa, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen,” 156.

¹² Haris Faulidi Asnawi, Kepala Pusat Audit Pengendalian Mutu Lembaga Penjaminan Mutu (LPM), 16 Januari 2022.

Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam memimpin perguruan tinggi khususnya dosen di lingkungan UIN Antasari Banjarmasin tidaklah mudah, apalagi memimpin dosen yang memiliki kebebasan akademik terkait masalah administrasi perguruan tinggi. Maka dari itu, diperlukanlah seorang pemimpin yang tepat dalam mengatasi permasalahan tersebut.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan suatu organisasi, khususnya pada perguruan tinggi. Kepemimpinan merupakan individu yang menduduki suatu jabatan tertentu dimana individu tersebut memiliki kemampuan dan keterampilan untuk mempengaruhi perilaku orang lain yakni bawahannya untuk berfikir dan bertindak sehingga melalui perilaku tersebut dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.¹³

Dalam Islam, istilah kepemimpinan identik disebutkan sebagai *khalifah*, *imamah*, *imaratul mukminin* dan sebagainya. Sebutan ini memiliki arti yaitu kepemimpinan tertinggi bagi umat Islam dalam urusan agama dan dunia. Istilah yang populer mengenai khalifah adalah pemimpin tertinggi dalam urusan agama dan dunia menggantikan Rasulullah saw.¹⁴ Sebagaimana firman Allah Swt. dalam surah al-Baqarah/2: 30 yang berbunyi:

وَأذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ

الدِّمَآءَ وَنَحْسُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

¹³ Burhanudin Mukhamad Faturahman, "Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi," *Madani: Jurnal Politik dan Sosial kemasyarakatan* Vol. 10, No. 1 (2018): 2.

¹⁴ Umar Sidiq, "Kepemimpinan dalam Islam: Kajian Tematik dalam Al-Quran dan Hadits," *Jurnal Dialogia* Vol. 12, No. 1 (2014): 127–28.

Artinya: “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.

Al-Qur’an surah al-Baqarah/2: 30 menjelaskan bahwa Allah menjadikan manusia sebagai khalifah di bumi yang bertujuan untuk mewujudkan perdamaian dan kesejahteraan manusia dalam rangka beribadah kepada Allah Swt. Kata khalifah dalam ayat tersebut tidak hanya ditunjukkan kepada para khalifah sesudah nabi, tetapi juga kepada semua manusia yang ada di bumi ini. Kata lain yang dipergunakan yaitu *Ulil Amri* yang berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam.¹⁵ Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah An-Nisa/4: 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan *Ulil Amri* (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.

Pemimpin tertinggi umat Islam, haruslah memiliki sifat-sifat atau syarat-syarat menjadi seorang pemimpin, misalnya pemimpin haruslah orang yang berilmu, adil, mampu berijtihad, sehat jiwa dan badan, dan mengutamakan

¹⁵ Mohammad Irfani, “Analisis Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Cv. Indonesia 100 Publishing,” *Iklila: Jurnal Studi Islam dan Sosial* Vol. 4, No. 1 (2021): 35.

kemaslahatan umat. Sifat-sifat kepemimpinan tertinggi inilah yang nantinya akan dipergunakan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan sebagai khalifah atau ulil amri di muka bumi.¹⁶ Seorang pemimpin yang diberikan berbagai tugas dijelaskan dalam firman Allah surah al-Hajj/22: 41 yang berbunyi:

الَّذِينَ إِنْ مَكَّنَّاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ وَلِلَّهِ عَاقِبَةُ الْأُمُورِ

Artinya: “(Yaitu) orang-orang yang jika Kami beri kedudukan di bumi, mereka melaksanakan shalat, menunaikan zakat, dan menyuruh berbuat yang makruf dan mencegah dari yang mungkar; dan kepada Allahlah kembali segala urusan”.

Dalam surah al-Hajj/22: 41 mengandung makna bahwa mendirikan shalat adalah lambang hubungan baik dengan Allah, sedangkan menunaikan zakat adalah lambang perhatian yang ditujukan kepada masyarakat lemah. *Amir ma'ruf* mencakup segala macam kebaikan, adat istiadat, dan budaya yang sejalan dengan nilai-nilai agama, sedangkan *nahi an al munkar* adalah lawan dari *amir ma'ruf*.¹⁷

Dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya, para pemimpin dituntut untuk selalu bertanggung jawab dan berlaku adil terhadap anggotanya untuk menciptakan lingkungan yang mendukung bagi anggota untuk mengembangkan diri. Pemimpin juga dituntut untuk selalu berada di jalan kebaikan dengan tetap mengutamakan nilai-nilai agama dalam mencapai tujuan yang diharapkan.¹⁸

¹⁶ Umar Sidiq, “Kepemimpinan dalam Islam: Kajian Tematik dalam Al-Quran dan Hadits,” 140.

¹⁷ Umar Sidiq, “Kepemimpinan dalam Islam: Kajian Tematik dalam Al-Qur'an dan Hadist,” 140.

¹⁸ Umar Sidiq, “Kepemimpinan dalam Islam: Kajian Tematik dalam Al-Qur'an dan Hadist,” 141.

Pemimpin yang ideal adalah yang memiliki pemimpin Islam. Salah satu contoh kepemimpinan dalam Islam dapat dicontohkan melalui perilaku Nabi Muhammad saw. yang menjalankan kepemimpinannya dengan mengedepankan keteladanan dan *akhlakul karimah*. Ada empat sifat kenabian Nabi Muhammad saw. yang dipegang dalam memimpin umatnya yaitu *siddiq, amanah, tabligh*, dan *fathanah*. Melalui empat sifat dasar kepemimpinan ini, misi kenabian para nabi dalam berdakwah dan membangun peradaban manusia di muka bumi dapat tercapai dengan baik. Keberhasilan Nabi Muhammad saw. dalam mengajarkan nilai-nilai kepemimpinan, telah diakui dunia sebagai pola kepemimpinan yang paling berpengaruh sepanjang sejarah yang disebut dengan kepemimpinan kenabian (*prophetic leadership*).¹⁹

Berbagai macam pola atau gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin untuk mencapai keberhasilan di suatu perguruan tinggi. kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang mampu mengadaptasikan gayanya agar sesuai dengan situasi tertentu. Kepemimpinan yang efektif akan memberikan model untuk meneladani dan memotivasi bawahannya agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.²⁰ Maka dari itu, diperlukanlah penerapan gaya kepemimpinan di perguruan tinggi yang lebih kreatif, inisiatif dan inspiratif, mendorong dan menyemangati para dosen guna memperbaiki dan menghasilkan kinerja dosen yang lebih baik.

¹⁹ Luluk Maktumah dan Minhaji, "Prophetic Leadership dan Implementasinya dalam Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia* Vol. 4, No. 2 (2020): 135.

²⁰ Mohammad Irfani, "Analisis Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Cv. Indonesia 100 Publishing," 36.

Salah satu teori yang menekankan suatu perubahan dan komprehensif yang berkaitan dengan kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu model gaya kepemimpinan yang mendorong bawahannya untuk mencapai harapan yang tinggi dan berfokus pada kebutuhan individu dan pengembangan pribadi pengikutnya.²¹

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan model perilaku kepemimpinan yang konsepnya melakukan terobosan yang mempunyai kemampuan untuk menciptakan perubahan yang sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi dan mempengaruhi anggota organisasi dengan cara yang tepat. Karakter pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan, berani, penggerak nilai, pemimpin yang bertindak selaku pembelajar sepanjang masa yang memiliki kemampuan menghadapi kompleksitas dan pemimpin yang visioner.²²

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ruslizan Yahya dan Fawzy Ebrahim pada tahun 2016 menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya menghargai dan menilai bawahan, membangkitkan emosi dan prestasi pengikut, serta lebih memperhatikan kemajuan dan perkembangan bawahan. Pemimpin transformasional memiliki sifat peduli dengan motivasi intrinsik, nilai-

²¹ F.X. Soewarto Citro Taruno dkk., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Mediator (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Jayapura)," 500.

²² Evyria Mauline Natiur Hutapea, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Learning Organization, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen," *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* Vol. 18, No. 2 (2016): 190.

nilai dan pengembangan bawahan sehingga akan mempengaruhi kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi.²³

Gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja bawahannya, khususnya pada kinerja dosen dalam perguruan tinggi. Adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen dibuktikan dengan sebuah penelitian yang dilakukan oleh Evyria Mauline Natiur Hutapea pada tahun 2016 yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai probabilitas sebesar 0.05, atau nilai $0.038 < 0.05$, artinya variabel kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja dosen.²⁴

Selain itu juga, dalam penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Citrawan pada tahun 2019 yang mengatakan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional rektor terhadap kinerja dosen dengan kontribusi sebesar 51,5%. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional Rektor, maka semakin baik pula tingkat kinerja dosen.²⁵

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam terkait persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen, dengan judul “**Hubungan**

²³ Ruslizan Yahya dan Fawzy Ebrahim, “Leadership Styles and Organizational Commitment: Literatur Review,” *Journal of Management Development* Vol. 35, No. 2 (2016): 196.

²⁴ Evyria Mauline Natiur Hutapea, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Learning Organization, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen,” 194.

²⁵ I Wayan Citrawan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Rektor Terhadap Kinerja Dosen di IKIP PGRI Bali,” *Jurnal Widyadari* Vol. 20, No. 1 (2019): 247.

Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Dosen di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin?
2. Bagaimana tingkat kinerja dosen di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin?
3. Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah didapatkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi bagaimana gaya kepemimpinan transformasional di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.
2. Untuk mengidentifikasi bagaimana tingkat kinerja dosen di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

3. Untuk menganalisis apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan keilmuan, Psikologi Industri dan Organisasi khususnya dan dapat menjadi rujukan pada penelitian-penelitian selanjutnya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pemikiran serta memberikan motivasi dan dorongan bagi peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian lanjutan dengan pokok pembahasan lebih mendalam tentang hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk Responden Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi dan gambaran kepada subjek penelitian tentang gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, sebagai pertimbangan, dan masukan terhadap subjek penelitian untuk lebih melatih dan mengembangkan keterampilan kepemimpinan dalam meningkatkan

kinerja dosen, khususnya di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

b. Untuk Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai ilmu bagi para peneliti dan diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi literatur atau bacaan dan sumber bagi peneliti lainnya.

c. Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan, pertimbangan dan evaluasi yang bermanfaat bagi pihak Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin mengenai kinerja dosen dan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan.

E. Definisi Operasional

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mendorong bawahannya untuk mencapai harapan yang tinggi dan berfokus pada kebutuhan individu dan pengembangan pribadi pengikutnya.²⁶

Gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini adalah terkait gaya kepemimpinan transformasional pimpinan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin yaitu Dekan dan Wakil-Wakil Dekan.

²⁶ Bernard M. Bass, "Does the Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?," *Journal American Psychologist* Vol. 52, No. 2 (1997): 133.

Adapun gaya kepemimpinan transformasional yang dimaksud adalah suatu model gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk mendorong *ekstra effort* pengikutnya untuk mencapai kinerja tinggi yang diharapkan. Teori gaya kepemimpinan transformasional mengambil teori dari Bass (1985) yang terdiri dari empat aspek yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, rangsangan intelektual dan pertimbangan individual.

2. Kinerja Dosen

Menurut Mangkunegara istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.²⁷ Adapun pengertian dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mengajar, mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.²⁸

Beban kerja dosen menurut ketentuan Pasal 72 ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 adalah melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dengan beban kerja minimal 12 (dua belas) sks dan maksimal 16

²⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), 67.

²⁸ *Pedoman Beban Kerja Dosen UIN Antasari Banjarmasin & Kopertais Wilayah XI Kalimantan*, 1.

(enam belas) sks pada setiap semester.²⁹ Jumlah unsur pelaksanaan pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 sks, unsur pengabdian kepada masyarakat paling sedikit 1 sks dan unsur penunjang harus diisi atau tidak boleh kosong dengan maksimal 2 sks yang dilaksanakan pada perguruan tinggi. Sedangkan dosen dengan tugas tambahan, melaporkan jumlah kegiatan seluruh unsur tiap semester paling sedikit 3 sks dan paling banyak 16 sks dengan unsur pelaksanaan penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan unsur penunjang boleh kosong atau tidak diisi.³⁰

Kinerja dosen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam Tridharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Adapun dosen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dosen tetap Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin yang telah mengisi evaluasi pedoman BKD Semester Ganjil Tahun Akademik 2022/2023 dan tidak termasuk ke dalam Dosen dengan Tugas Tambahan sebagai Pimpinan di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora seperti Dekan dan Wakil-Wakil Dekan.

F. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut:

²⁹ *Pedoman Beban Kerja Dosen UIN Antasari Banjarmasin & Kopertais Wilayah XI Kalimantan*, 3–8.

³⁰ *Pedoman Beban Kerja Dosen UIN Antasari Banjarmasin & Kopertais Wilayah XI Kalimantan*, 23.

1. Penelitian yang berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Pimpinan Perguruan Tinggi Kesehatan dengan Kinerja Dosen” oleh Lestari Makmuriana, Usman Radiana, dan Marmawi dalam jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa, Vol. 3, No. 8 tahun 2014. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan administrasi pembelajaran. Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bentuk penelitian korelasional dengan menyebarkan angket terhadap 70 orang Dosen sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen dengan koefisien korelasi 0,041 dan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi pimpinan perguruan tinggi kesehatan terhadap kinerja dosen dengan koefisien korelasi 0,030. Selanjutnya kepemimpinan transformasional dan motivasi pimpinan perguruan tinggi kesehatan secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan administrasi pembelajaran, dengan koefisien korelasi $R = 0,431$ serta koefisien determinasi $R^2 = 0,185$. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan bentuk korelasional dan variabel penelitian yaitu kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas dan kinerja dosen sebagai variabel terikat. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan

peneliti adalah penelitian terdahulu memiliki dua variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi pimpinan perguruan tinggi kesehatan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu persepsi gaya kepemimpinan transformasional.

2. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Learning Organization, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen oleh Evyria Mauline Natiur Hutapea dalam jurnal Forum Ekonomi, Vol. 18, No. 2 tahun 2016. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional, learning organization dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen. Adapun penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei. Adapun populasi ini adalah para dosen yang bekerja di perguruan tinggi swasta di Surabaya yang memiliki fakultas ekonomi dengan akreditasi A dengan jumlah sampel sebanyak 80 dosen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai probabilitas sebesar 0.05, atau nilai $0.038 < 0.05$, artinya variabel kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja dosen, Learning organization memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai probabilitas sebesar 0,05, atau nilai $0,003 < 0,05$, yang artinya variabel learning organization memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja dosen dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen dengan nilai

probabilitas sebesar 0,05, atau nilai $0,000 < 0.05$, maka variabel komitmen organisasi memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja dosen. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas dan kinerja dosen sebagai variabel terikat. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah penelitian terdahulu memiliki tiga variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, learning organization, dan komitmen organisasi. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu persepsi gaya kepemimpinan transformasional.

3. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dosen dan Motivasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen Serta Implikasinya Pada Kepuasan Mahasiswa STAI Sabili Bandung” oleh Setya Indrawanto dalam jurnal Mitra Manajemen, Vol. 3, No. 4 tahun 2019. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kinerja dosen terhadap kepuasan mahasiswa, pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi dosen, motivasi dosen terhadap kinerja dosen dan pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi dosen dan motivasi dosen terhadap kepuasan mahasiswa. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang bersifat kuantitatif, deskriptif dan verifikatif dengan metode survei. Adapun populasi penelitian ini adalah adalah Mahasiswa aktif STAI Sabili Bandung tahun ajaran 2016/2017 dengan jumlah sampel sebanyak 134

orang. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa kinerja dosen mempengaruhi kepuasan mahasiswa secara positif dan signifikan karena nilai t hitung = 19,562 > nilai t tabel = 1,656 dengan nilai signifikansi < 0,05, kepemimpinan transformasional, kompetensi dosen dan motivasi dosen mempengaruhi kinerja dosen secara positif dan signifikan, dan kepemimpinan transformasional, kompetensi dosen, dan motivasi dosen mempengaruhi kepuasan mahasiswa secara parsial dan simultan dengan nilai t hitung > nilai t tabel sebesar 1,656 dan nilai signifikansi < 0,05. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah peneliti hanya menggunakan satu variabel bebas (X) yaitu persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan variabel terikat (Y) kinerja dosen. Sedangkan penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, kompetensi dosen, dan motivasi dosen. Variabel terikat yaitu kepuasan mahasiswa dan kinerja dosen sebagai variabel *intervening*.

4. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Rektor Terhadap Kinerja Dosen di IKIP PGRI Bali” oleh I Wayan Citrawan dalam jurnal Widyadari, Vol. 20, No. 1 tahun 2019. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya

kepemimpinan transformasional rektor terhadap peningkatan kinerja dosen di IKIP PGRI Bali. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 182 Orang. Hasil penelitian ini adalah bahwa berdasarkan taraf signifikansi 5% dan $N = 102$, besarnya angka batas penolakan hipotesis nol dari tabel nilai Product Moment adalah 0,148. Jika dibandingkan dengan besarnya angka yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu besarnya 0,715, maka nilai r_{xy} yang diperoleh dari hasil penelitian lebih besar atau melebihi angka batas penolakan hipotesis nol yang didapatkan dari tabel nilai-nilai product moment, sehingga hipotesis nol yang diajukan ditolak. Ini berarti nilai r_{xy} yang didapatkan dari hasil penelitian signifikan yang berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional rektor terhadap kinerja dosen dengan kontribusi gaya kepemimpinan transformasional rektor terhadap kinerja dosen di IKIP PGRI sebesar 51,5%. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan diteliti sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan dua variabel penelitian yaitu variabel bebas (X) adalah gaya kepemimpinan transformasional dan variabel terikat (Y) adalah kinerja dosen. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu menambahkan variabel persepsi yang menjadi variabel persepsi gaya kepemimpinan transformasional. Selain itu, perbedaan terletak pada jumlah populasi dan sampel penelitian serta lokasi penelitian. Penelitian terdahulu mengambil populasi penelitian dengan jumlah 102 dosen yang lokasi penelitiannya

dilakukan di IKIP PGRI Bali. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti mengambil jumlah populasi sebanyak 42 dosen yang lokasi penelitiannya adalah di lingkungan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

5. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen di FKIP UMSU” oleh Susan Hariani dalam jurnal EduTech, Vol. 6, No. 2 tahun 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja terhadap kinerja dosen. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 36 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU dengan nilai F hitung 27,124 lebih besar dari F tabel 3,26, dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan variabel penelitian yaitu kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas dan kinerja dosen sebagai variabel terikat. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah penelitian terdahulu memiliki dua variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti hanya

menggunakan satu variabel bebas yaitu persepsi gaya kepemimpinan transformasional.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian dan harus dibuktikan kebenarannya.³¹ Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Hipotesis Alternatif (H_a): terdapat adanya hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.
2. Hipotesis Nol (H_0): tidak terdapat adanya hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

H. Sistematika Penulisan

Setiap bab berisi sistematika penulisan berupa uraian dan informasi mengenai penelitian yang dilakukan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bab I, pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, dan sistematika penulisan.

³¹ Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 56.

2. Bab II, kajian teori dan kerangka berpikir yang menjelaskan terkait tinjauan teoritis yang menjadi pembahasan masalah dan kerangka berpikir yang menjelaskan tentang gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen beserta komponen setiap variabel.
3. Bab III, metode penelitian yang meliputi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran, teknik pengolahan dan analisis data, serta prosedur penelitian.
4. Bab IV, hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi hasil gambaran umum lokasi penelitian, alur penelitian, gambaran responden, pengujian instrumen, uji hipotesis, analisis data dan pembahasan permasalahan penelitian yang dianalisis.
5. Bab V, penutup terdiri dari kesimpulan dan rekomendasi sebagai penutup sesuai pembahasan yang dijelaskan oleh peneliti.