

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini kajian soal Manajemen Sumber Daya Manusia masih terus hangat diperbincangkan dalam ranah ilmu pengetahuan maupun dalam ruang-ruang implementasi di berbagai organisasi, baik organisasi resmi Negara maupun organisasi swasta. Hal ini tentu dikarenakan posisi strategis dari Manusia itu sendiri dalam perkembangan organisasi dan masyarakat. Sebagaimana kata Straub dalam (Gaol, 2014) *People are the more important resource of an organization. They suplay the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organizatio's objective*. Dalam hal ini Straub mencoba menerangkan bahwa manusia adalah sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi.

Untuk mampu menghadapi perubahan-perubahan tersebut para pemimpin dituntut untuk mampu secara terampil memaksimalkan kinerjanya kearah strategi baru. Kepemimpinan terkait erat dengan pemimpin, kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Kemampuan dari seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia juga dapat dipahami sebagai orang yang bekerja dan berfungsi sebagai asset organisasi yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif). Bahkan Sumber Daya Manusia adalah kekuatan utama dalam dunia pendidikan seperti Universitas atau Perguruan Tinggi.

Universitas adalah perguruan tinggi yang disamping melaksanakan pendidikan akademik dapat pula menyelenggarakan pendidikan professional

dalam sejumlah disiplin ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian tertentu. Universitas juga merupakan instansi pendidikan yang sangat kompleks atau lengkap dalam bidang pelayanan. Hal itu disebabkan, Universitas memikirkan bagaimana kinerja pegawai yang ada di dalamnya dan juga mengatur jalannya pendidikan tinggi sesuai dengan tujuan. Selain mengurus kebutuhan pegawai, pihak universitas juga harus fokus pada perkembangan pendidikan mulai dari fasilitas, pengajaran, kebutuhan mahasiswa selama kuliah, peningkatan kompetensi pendidik dan menyempurnakan system pengajaran (KEMENDIKNAS RI Nomor234/U/2020 tentang pendoman pendirian Perguruan Tinggi).

Universitas Khairun sebagai Perguruan Tinggi Negeri yang telah menjalani kiprahnya selama 57 Tahun terhitung sejak 1964 hingga kini, masih terus berbenah dalam peningkatan infrastruktur, sarana prasarana pendidikan dan kinerja pegawainya secara maksimal. Hal ini dimaksudkan agar dapat memberikan yang terbaik bagi kepentingan masyarakat, mahasiswa, pemerintah dan yang terpenting adalah cita-cita mencerdaskan kehidupan bangsa, serta mampu memberikan peranan terbaik bagi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Untuk melaksanakan tugas-tugas pokok pelayanan, pengembangan, serta pembangunannya untuk Universitas Khairun dan daerah serta Negara diperlukan adanya pegawai perguruan tinggi yang cakap, professional, dan mempunyai kemampuan serta kemauan bekerja dan berbuat demi suksesti penyelenggaraan pendidikan tinggi. Beberapa riset menunjukkan bahwa kinerja organisasi pendidikan tinggi pada beberapa Universitas Negeri terbilang rendah hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh (Nur, 2013) yang menerangkan bahwa kinerja Universitas rendah dengan terlihat banyak pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang disebabkan oleh banyak

indikator seperti konflik, stress kerja dan kepuasan kerja yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara kepada mahasiswa Universitas Khairun terdapat beberapa tanggapan yang menyebutkan bahwa pelayanan dan kinerja dari beberapa pegawai Universitas Khairun kurang maksimal, hal ini dapat dilihat dari kurang disiplinnya para pegawai di Rektorat, masih ada pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai pada jam kerja. Apakah hal ini berhubungan dengan tidak tergasnya penerapan peraturan dan kedisiplinan pegawai, selain itu tidak di barengi dengan ketegasan pemimpin yang dapat mengubah perilaku kinerja yang tidak sesuai. Fakto-faktor tersebut butuh perhatian seorang pemimpin dalam mengambil jalan tegas untuk membimbing kinerja pegawai. Pemimpin Universitas yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja pegawainya (Hijriah, 2016). Kemampuan pemimpin Universitas sangat berperan penting dalam kemajuan organisasi, baik dalam pembuatan kebijakan perguruan tinggi, pelayanan terhadap mahasiswa, memotivasi pegawai, maupun menjalin kerjasama dengan pihak *stake holder*.

Kinerja pegawai menjadi penting dalam pelaksanaan pendidikan tinggi karena suatu organisasi tidak akan mampu berjalan tanpa adanya sumber daya manusia yang biasa disebut dengan pegawai. Kinerja pegawai pada rektorat Universitas Khairun dapat dikategorikan merupakan hal yang mempengaruhi keberlangsungan kehidupan Universitas Khairun, hal ini karena fungsi penting dari Rektorat Universitas Khairun yaitu memberikan layanan administrasi umum dan keuangan yang meliputi tata usaha, rumah tangga, hukum, tata laksana,

perlengkapan, kepegawaian, dan keuangan di Universitas Khairun yang mana harus dikerjakan oleh pegawai.

Peran dan fungsi kepemimpinan dari seorang Pimpinan Perguruan Tinggi terbukti mampu mempengaruhi dan lebih lagi meningkatkan kinerja dari pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Krey, (2019) yang menerangkan bahwa peran dan fungsi kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan itu penelitian yang dilakukan oleh Ajang, (2015) juga menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat oleh peran kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai, melalui pola pengawasan dan inisiatif-inisiatif yang diambil oleh sang pemimpin. Tak hanya itu, Ibrahim et al, (2020) dalam penelitiannya pun telah membuktikan hal yang sama, bahwa peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai sangatlah signifikan, hal itu dilihat dari cara pemimpin memberikan motivasi, informasi dan dalam pengambilan keputusan.

Penelitian tentang peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada rektorat Universitas Khairun ini diharapkan memberikan gambaran aktual dan faktual dari peran Pimpinan Universitas Khairun dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai yang ada di rektorat Universitas Khairun pada masa 2021. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan gambaran soluktif dari berbagai permasalahan yang tengah dihadapi pemimpin hari ini dalam meningkatkan kinerja pegawai pada rektorat universitas khairun Ternate.

Berangkat dari penjelasan latar belakang di atas, Universitas Khairun sebagai satu realitas aktual. Pimpinan Perguruan Tinggi tentu memainkan peran penting di dalamnya. Dengan gaya kepemimpinannya yang khas dalam rangka menjalankan peran kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja pegawai di

Rektorat Universitas Khairun Ternate, demi mewujudkan cita-cita Pendidikan Tinggi dan visi serta misinya pada tahun 2021, maka dirasa penting untuk peneliti melakukan penelitian dalam rangka mencari tahu peran kepemimpinan dari Pimpinan Perguruan Tinggi Universitas Khairun Ternate dalam melaksanakan kepemimpinannya di Rektorat Universitas Khairun Ternate, dengan judul penelitian *“Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Rektorat Universitas Khairun Ternate”*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas fakta-fakta artikel penelitian-penelitian terkait serta diskusi teoritik maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah : Bagaimana peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Rektorat Universitas Khairun Ternate?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Rektorat Universitas Khairun.

1.4 Kontribusi penelitian

1.4.1. Kontribusi teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperdalam konsep dari peran kepemimpinan untuk mengembangkan studi terkait manajemen sumber daya manusia dan mengetahui peran kepemimpinan pada pegawai rektorat Universitas Khairun.

1.4.2. Kontribusi Praktis

Bagi penulis penelitian ini diharapkan mampu memenuhi kualifikasi kelulusan program S1 dan memperkaya khasana keilmuan penulis. Bagi universitas penelitian ini diharapkan mampu menjadi penambah kekayaan literasi universitas dan referensi bacaan serta muasabah kepemimpinan bagi kepemimpinan saat ini dan berikutnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya di Universitas Khairun.