

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRASFORMASIONAL REKTOR TERHADAP KINERJA DOSEN DI IKIP PGRI BALI

I Wayan Citrawan
wayancitrawan1959@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to find out whether or not there is the influence of transformational leadership style to the Rector against increased performance lecturer in IKIP PGRI Bali. Data analysis was performed with statistical analysis

Based on the level of significance of 5% and $N = 102$, the magnitude of the numbers zero hypothesis rejection limits of table values Product Moment is $= 0.148$. When compared to the magnitude of the figures obtained from the results of research that the magnitude of $0.715 r_{xy}$, the value obtained from the research results greater than or exceeding zero hypothesis rejection brick figures obtained from table values product moment, so zero hypothesis asked hypothesis was rejected and accepted which means there is alternatively the influence of transformational leadership style Rector against performance lecturer. This means the values obtained from r_{xy} research results significantly. Contributions of transformational leadership style Rector on performance lecturer in IKIP PGRI of 51.5%

Keywords: *The leadership style of Trasfomasional and performance Lecturer*

PENDAHULUAN

Sistem pendidikan Nasional Indonesia merupakan sub-sistem dari pembangunan nasional. Sistem Pendidikan Nasional Indonesia mempunyai peran utama dalam mengelola pengembangan dan pembinaan sumberdaya manusia sebagai kekuatan sentral dalam proses pembangunan. Melalui pendidikan manusia Indonesia diharapkan melahirkan individu yang mempunyai kemampuan dan keterampilan untuk secara mandiri meningkatkan taraf hidup lahir batin dan meningkatkan peranannya sebagai pribadi, dosen, warga masyarakat, warga Negara, dan sebagai mahluk Tuhan.

Pembicaraan tentang pendidikan tidak terlepas dari sudut pandang yang digunakan. Pendekatan sistem merupakan suatu cara memandang pendidikan secara menyeluruh dan sistemik. Pendidikan sebagai suatu sistem merupakan kesatuan yang utuh dengan bagian-bagiannya yang berinteraksi satu sama lain. Pendidikan dapat diartikan sebagai satu keseluruhan karya insan yang terbentuk dari bagian-bagian yang mempunyai hubungan fungsional dalam mencapai tujuan akhir.

Melalui proses pendidikan diperoleh hasil pendidikan yang merupakan lulusan yang sudah terdidik yang mengacu pada tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Tujuan pendidikan untuk

masing-masing tingkat pendidikan ditetapkan berdasarkan kebutuhan dan bermuara ke tujuan pendidikan nasional, yaitu membangun manusia Indonesia yang seutuhnya.

Selanjutnya hasil pendidikan dikembalikan kepada lingkungan atau supra sistem. Di dalam lingkungannya, hasil pendidikan merupakan indikator efektifitas dan efisiensi proses pendidikan dalam sistem pendidikan. Dari hasil pendidikan sistem pendidikan akan mendapatkan umpan balik yang dapat digunakan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu proses pendidikan.

Universitas/Institut sebagai sub sistem pendidikan mengolah sumberdaya input (*resources inputs*) melalui proses pendidikan (*education process*) menjadi output pendidikan (*education outputs*). Ketiga hal ini saling terkait dan saling mempengaruhi dalam mencapai tujuan pendidikan. Bahwa perubahan input menjadi output tidak lepas dari upaya dan proses saling mempengaruhi antara individu yang terlibat di dalamnya, seperti dosen, pimpinan, para pegawai, serta sarana dan prasarana sangat menentukan dalam mewujudkan cita-citayang diinginkan.

Pendidikan merupakan upaya sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau

pelatihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Artinya pendidikan mempunyai misi mengembangkan dan meningkatkan mutu sumber daya manusia secara utuh untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan dirinya, untuk mengemban tanggung jawab dalam pembangunan masyarakat dan bangsanya. Pelaksanaan pendidikan ini diselenggarakan antara lain melalui jalur perguruan tinggi sampai universitas.

Untuk melaksanakan misi pendidikan, diperlukan sistem dan program pendidikan yang bermutu, yang bisa dinilai dari proses dan hasilnya, yang tidak hanya dari sisi akademik tetapi mencakup segala aspek kepribadian peserta didik.

Mutu pendidikan yang berupa prestasi belajar dalam bentuk keseluruhan kepribadian peserta didik itu sangat tergantung pada berbagai unsur secara bersama-sama, unsur itu paling sedikit mencakup program pendidikan, sarana dan prasarana, sistem penilaian, pengelola pendidikan, peserta didik dan pendidik atau dosen sebagai pengajar.

Dosen dalam melaksanakan tugas terutama mereka yang mengajar di Kampus seringkali mendapat sorotan yang kurang baik dari masyarakat dan tidak jarang dijadikan penyebab utama merosotnya mutu pendidikan. Dosen sebagai tenaga

profesional yang memiliki abstraksi berpikir tinggi dan kinerja yang tinggi tidak bisa melihat pertanggungjawaban itu sebagai suatu ancaman profesi yang dapat melunturkan semangat untuk tidak bekerja baik. Namun sorotan itu harus dijadikan suatu motivasi untuk mendapatkan lebih banyak peluang dalam mengembangkan diri demi menegakan citra profesi Dosen. Bagi Dosen Dosen yang memiliki dedikasi dan loyalitas seperti itu menunjukkan bahwa mereka memiliki kinerja dalam tugas mengajar artinya meskipun tugas mereka sering dinilai tidak sesuai dengan harapan masyarakat, tetapi mereka tetap menjalankan tugasnya dengan penuh semangat. Buford dan Bénédian yang dikutip oleh Nurtjahyo bahwa “ efektivitas kerja dapat dicapai jika: (a) mampu mengerjakan tugasnya, (b) ada keinginan melaksanakan tugas, dan (c) mengerti apa yang menjadi tugasnya. Dosen yang memiliki komitmen seperti ini adalah para pendidik yang baik. (Mc Pherson, Crowson, dan Pitner, dalam Fermi j. Londo, 2001)

Dalam hubungan dengan kinerja merupakan perilaku kerja seseorang untuk mencapai tujuan. Kinerja dapat diartikan prestasi kerja yang diperlihatkan seseorang yang berkaitan dengan tugasnya atau kemampuan kerja seseorang sebagai hasil

dorongan moral kerja yang diperlihatkan dalam bentuk tingkah laku. Kinerja dosen dapat diartikan kemampuan kerja atau prestasi kerja yang merupakan kulminasi hasil moral kerja yang diperlihatkan oleh Dosen dalam melaksanakan tugas-tugasnya di Kampus seperti membuat persiapan dan penyusunan program pembelajaran serta bagaimana memberikan penilaian terhadap kegiatan belajar mengajar.

Kinerja . Menurut Swasto (1996) menyatakan bahwa kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilaksanakan oleh seseorang atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Anwar, 2000: 67).Kemudian Tample dalam As'as,1991, yang dikutip oleh Sumartana (2003) menyebutkan bahwa kinerja tergantung dari tingkat problem intrinstik dan ekstrintik serta tergantung kepada pandangan pemegang pekerjaan terhadap perolehan hasil yang dicapai Faktor penentu kinerja dapat dikelompokan sebagai berikut:

1. Faktor internal yaitu faktor individu yang ada dalam organisasi meliputi motivasi,

keterampilan, dan kemauan, etos kerja dan gaya kepemimpinan

2. Faktor eksternal yaitu faktor lingkungan kerja yang dipergunakan sebagai sarana kerja organisasi, meliputi software yakni pelaksanaan manajemen berupa peraturan-peraturan kerja dan hardware berupa fasilitas kerja.

Kinerja dosen merupakan aktivitas atau perilaku yang ditonjolkan oleh dosen dalam melaksanakan tugasnya adalah ada beberapa tahapan yaitu:

- (a) Tahap persiapan: kegiatan dosen dalam persiapan antara lain merumuskan tujuan, merencanakan program kegiatan belajar, dan pelaksanaan program
- (b) Tahap penyajian adalah bagaimana membuka pelajaran, untuk menciptakan suasana yang menarik dan menarik perhatian mahasiswa agar terpusat pada bahan yang disiapkan, dan diharapkan penyajiannya secara sistimatis dan lugas sehingga mudah dipahami
- (c) Tahap penutup pelajaran. Dalam hal ini diisi dengan penilaian hasil untuk mengetahui kemajuan belajar peserta didik.

Mengacu pada pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa dengan kinerja dapat memperlihatkan produktivitas kerja

dengan baik. Dengan kinerja yang baik mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi kerja juga baik. Demikian pula dengan kinerja tercermin semangat kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian masalah kinerja penting untuk diteliti. Lebih-lebih telah diundangkannya undang-undang Guru dan dosen nomor: 14 tahun 2005, serta penetapan anggaran pendidikan sebesar 20 % dari anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN).

Dengan demikian kinerja dosen adalah berada pada tingkat prestasi kerja yang berbeda-beda. Tingkat intensitas kinerja dosen terhadap tugas baik sebagai tugas profesi maupun tugas kemanusiaan ditunjukkan dengan kepedulian terhadap mahasiswa kecil, waktu dan energi yang disediakan sedikit, hanya peduli terhadap satu macam pekerjaan, kepedulian terhadap mahasiswa dan Dosen-Dosen, bersedia menyediakan waktu dan energi ekstra dan kepedulian nya terutama diberikan kepada mahasiswa, juga dapat dilihat dari persiapan awalnya, penyajian materinya dan bagaimana memberi penilaian terhadap kegiatan yang dilakukan oleh peserta didik

Dari uraian di atas, untuk jenjang pendidikan tinggi, salah satu faktor yang esensial untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan tinggi adalah kinerja

dosen. Dosen mempunyai peran sentral di dalam proses belajar mengajar, karena dosen secara langsung berinteraksi dengan mahasiswa, dan menentukan tingkat keberhasilan mahasiswa. Kemampuan dosen untuk mengelola proses belajar mengajar dapat mendorong mengembangkan potensi yang dimiliki oleh mahasiswa. Oleh karena itu, perhatian pimpinan pada peningkatan kemampuan dosen adalah sangat penting demi terwujudnya peningkatan mutu pendidikan.

Berkenaan dengan fenomena tersebut di atas penelitian ini mengkaji permasalahan sehubungan dengan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan rektor terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan permasalahan tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional rektor terhadap peningkatan kinerja dosen di IKIP PGRI Bali

Penelitian ini bermanfaat secara teoretis adalah diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pendidikan umumnya, khususnya tentang konsep-konsep kepemimpinan dalam rangka meningkatkan profesi kepemimpinan dalam berbagai aspek kehidupan serta diharapkan dapat dijadikan pedoman referensi dalam

penelitian berikutnya yang lebih luas, dan mendalam khususnya tentang kepemimpinan transformasional Rektor, dalam hubungannya dengan kinerja dosen. Sedangkan secara praktis adalah Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi para pemimpin di Kampus dalam meningkatkan profesionalisme kepemimpinan, dan dalam meningkatkan kinerja Dosen serta hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi lembaga pendidikan tinggi dan kepada lembaga-lembaga pendidikan yang terkait dalam meningkatkan kinerja dosen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian *ex post facto* atau non eksperimen, karena “peneliti tidak lagi memberi perlakuan terhadap variabel bebas, namun mengadakan pengukuran efek dari pada variabel bebas pada variabel terikat”.(Sudjana, 2001) dan gejala yang diteliti sudah ada secara wajar di lapangan. Dalam penelitian ini menggunakan sampel total yang artinya seluruh populasi dipergunakan sebagai responden yang berjumlah 182 Orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, untuk memperoleh data tentang gaya kepemimpinan transformasional, dan

kinerja Dosen. Semua data yang diperoleh dikumpulkan dalam bentuk data interval. Analisis data dilakukan dengan analisis statistik dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara x dngan y

n = banyaknya responden

$\sum X$ = jumlah skor variabel bebas

$\sum Y$ = jumlah skor vriabel terikat

$\sum XY$ = jumlah hasil kali skor variabel bebas dan variabel terikat

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat variabel bebas

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor variabel terikat

(Sumber : Sudjana , 1996 : 389)

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi nilai r hitung, kemudian dikonsultasikan dengan nilai r –tabel

HASIL PENELITIAN

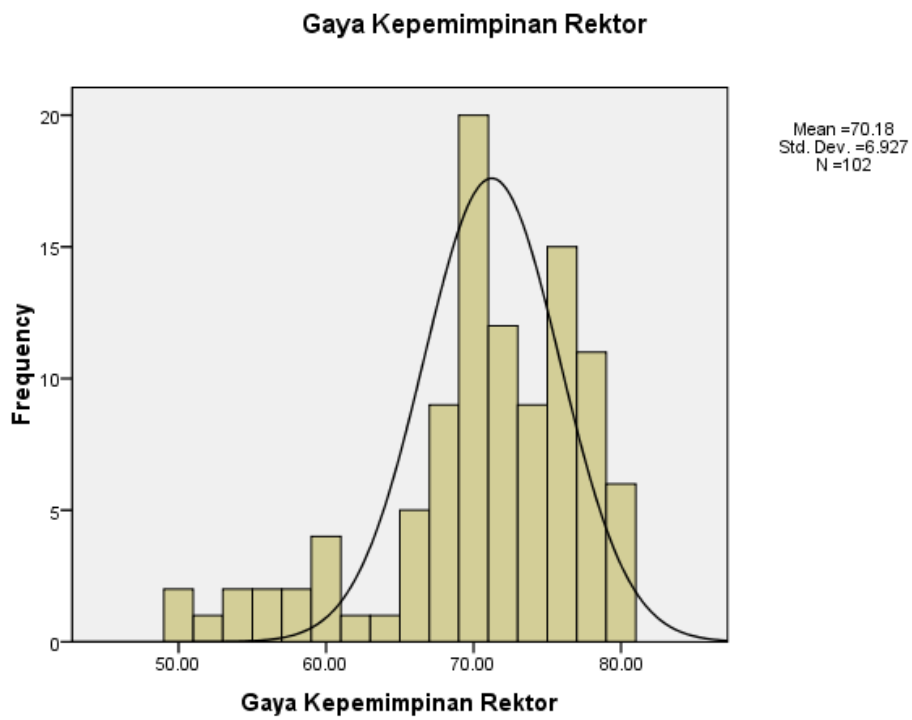
Dalam penelitian ini diteliti sebanyak 102 responden. Setelah data terkumpul kemudian ditabulasi sesuai dengan keperluan analisis. Data yang terkumpul adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional Rektor dan kinerja dosen. Data selengkapnya dapat dilihat di bawah ini.

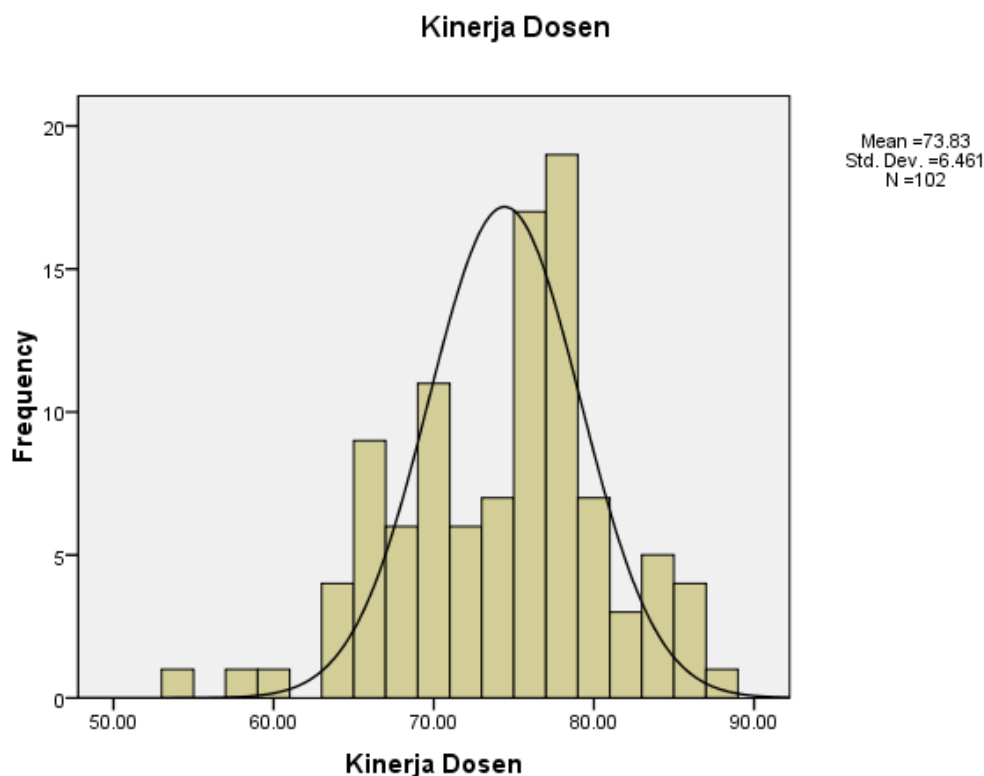
Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data seperti tabel kerja dibawah ini

Correlations

		Gaya Kepemimpinan Rektor	Kinerja Dosen
Gaya Kepemimpinan Rektor	Pearson Correlation	1	.715**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	102	102
Kinerja Dosen	Pearson Correlation	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	102	102

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





EEE

$$r_{xy} = 0,715$$

$$R^2 = 0,715 = 51,12$$

Berdasarkan perhitungan komputer program SPSS 17.0 diperoleh besarnya

Hasil perhitungan dan pengujiannya disajikan pada tabel berikut ini.

Korelasi variabel	r hitung	r ²	α	Keterangan
X dengan Y	0.715	0,5112	0,000	Signifikan

Besarnya angka batas penolakan hipotesis nol yang didapatkan dari tabel nilai-nilai *Product Moment* adalah = 0,148. Jika dibandingkan dengan besarnya angka yang didapatkan dari hasil penelitian yang

koefisien korelasi r 0,715. Hasil tersebut signifikan dengan menggunakan taraf signifikansi 5 % dan N =102,

besarnya 0,715, maka nilai r_{xy} yang diperoleh dari hasil penelitian lebih besar atau melebihi angka bata 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.

Karena arah pengaruhnya positif, maka dapat dikatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional Rektor, maka semakin baik pula tingkat kinerja dosen dengan kontribusi gaya kepemimpinan rektor terhadap kinerja dosen di IKIP PGRI sebesar 51.12 %

DAFTAR PUSTAKA

- Londo, Fermy J. 2001. Korelasi antara Latar Belakang Pengalaman Kerja dan Motivasi Berprestasi dengan Komitmen Kerja Guru Kampus Dasar Katolik di Kota Manado. (*Tesis*): Universitas Negeri Malang
- Prabu Mangku, A.A Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Karya Roedakarya Bandung
- Sugiyono dan Wibowo. 2001. *Statistika Penelitian Dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 For Windows*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana.2002. *Metoda Statistika*.Bandung: Tarsito.
- Sudjana.1996. *Metoda Statistika Edisi ke 6*. Bandung: Tarsito.
- Swasto, Bambang. 1996. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. FIA Unibraw Malang.
- Sumartana, I Nyoman. 2003. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kebersihan dan Lingkungan Hidup. (*Tesis*): Kabupaten Tabanan