

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan adalah proses di mana individu memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama (Northouse, 2013). Definisi tentang kepemimpinan terus menerus berevolusi sejak tahun 1900. Di dalam karyanya yang terkenal, Rost (1991) mengumpulkan materi-materi yang ditulis sejak tahun 1900 hingga tahun 1990, dan menemukan lebih dari 200 definisi kepemimpinan yang berbeda. Contoh definisi awal tentang kepemimpinan diungkapkan di sebuah konferensi tentang kepemimpinan pada tahun 1927, kepemimpinan didefinisikan sebagai “kemampuan untuk menekankan hasrat pemimpin terhadap orang yang dipimpin dan mendorong kepatuhan, penghargaan, loyalitas, dan kerjasama (Moore, 1927). Saat memasuki abad 21, setelah ketidakcocokan selama berpuluh tahun, pakar kepemimpinan menghasilkan kesepakatan bahwa mereka tidak dapat menghasilkan suatu definisi bersama untuk kepemimpinan. Berbagai debat terjadi membahas seperti apakah kepemimpinan dan manajemen merupakan proses terpisah, sementara yang lain menekankan pada sifat, keterampilan, atau aspek hubungan kepemimpinan. Karena faktor seperti globalisasi yang terus berkembang dan perbedaan generasi, maka kepemimpinan akan terus memiliki makna yang berbeda untuk orang yang berbeda. Intinya, kepemimpinan adalah konsep yang kompleks sehingga suatu definisi yang pasti akan sulit didapat (Rost, 1991).

Kepemimpinan telah menjadi suatu daya tarik besar untuk banyak peneliti di seluruh penjuru dunia. Penelitian-penelitian tentang kepemimpinan dari para akademisi menghasilkan beragam pendekatan teoretis yang berbeda untuk menjelaskan kompleksitas proses kepemimpinan (misalnya, Bass, 1990; Bryman, 1992; Bryman, Collinson, Grint, Jackson & Uhl-Bien, 2011; Day & Antonakis, 2012; Gardner, 1990; Hickman, 2009; Mumford, 2006; Rost, 1991). Kepemimpinan telah dipelajari dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif dalam banyak konteks: termasuk kelompok kecil, kelompok untuk menyembuhkan penyakit, dan organisasi besar (Northouse, 2013).

Pemimpin (*leaders*) adalah orang yang melaksanakan kepemimpinan, dan mereka yang diperintah oleh orang yang melaksanakan kepemimpinan itu disebut sebagai pengikut (*followers*). Proses kepemimpinan membutuhkan keterlibatan pemimpin dan pengikut. Pemimpin memerlukan pengikut dan pengikut memerlukan pemimpin (Burns, 1978).

Beberapa orang dijadikan pemimpin dikarenakan posisi resmi mereka di dalam suatu organisasi, sementara beberapa orang adalah pemimpin karena cara anggota grup lain yang merespons mereka. Dua bentuk kepemimpinan ini disebut kepemimpinan yang ditetapkan dan kepemimpinan yang berkembang. Kepemimpinan yang didasarkan pada posisi yang dimiliki di suatu organisasi adalah kepemimpinan yang ditetapkan. Pemimpin tim, manajer pabrik, kepala departemen, direktur, dan administrator adalah contoh kepemimpinan ditetapkan (Northouse, 2013).

Pemimpin yang baik harus memenuhi berbagai macam syarat. Telah tertulis dalam beberapa ayat Al Quran yang menjelaskan sifat-sifat yang sebaiknya dimiliki oleh seorang pemimpin. Salah satunya tertulis dalam surah As-Sajdah ayat 24 berikut ini :

يُوقِنُونَ بِآيَاتِنَا وَكَانُوا ۖ صَبَرُوا لَمَّا بِأَمْرِنَا يَهْدُونَ أَيْمَةً مِنْهُمْ وَجَعَلْنَا

Artinya : Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami. (QS. As-Sajdah : 24)

Saat ini banyak profesional kurang berkompotensi untuk menghasilkan kerja sama tim yang efektif dan tidak menerapkan kemampuan kepemimpinan efektif untuk mengubah sistem kesehatan. Sulit untuk dirancang dan lambat untuk mereformasi pendidikan di negara maju yang sedang berusaha untuk mengembangkan kompetensi profesional yang responsif terhadap perubahan kebutuhan kesehatan. Teori profesionalisme yang berpusat pada pasien dan berbasis pada tim telah banyak dibahas, namun kurang dalam membahas kepemimpinan, motivasi, dan penepatan janji. Meskipun kepemimpinan dapat muncul dari semua tingkat profesi, hampir semua pemimpin tersukses di sektor kesehatan adalah profesional berpendidikan sarjana. Mereka memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk memperoleh kompetensi khusus dan melakukan fungsi di luar tugas teknis murni, seperti kerja sama tim, perilaku etis, analisis kritis, mengatasi ketidakpastian, penyelidikan ilmiah, mengantisipasi dan merencanakan masa depan, dan kepemimpinan sistem kesehatan efektif (Frenk, et al., 2010).

Kepemimpinan dalam pelayanan perawatan berpusat pada pasien sering dilakukan oleh klinisi (biasanya dokter atau perawat), bersama-sama dengan

manajer umum. Klinisi ditugaskan untuk mengetahui faktor-faktor yang bisa mempengaruhi hasil seperti kerja sama tim, komunikasi antar-profesional, proses perawatan standar, dan proses kepatuhan. Namun, banyak dokter enggan untuk mengambil peran kepemimpinan. Beberapa terhalang oleh risiko jika karir gagal, kurangnya penghargaan keuangan, dan keengganan untuk berhenti melakukan pekerjaan klinis. Halangan untuk perawat datang dari tekanan oleh pasien yang banyak menuntut, meningkatnya harapan publik, dan sumber daya statis. Dokter dan perawat sama juga mungkin khawatir bahwa peran kepemimpinan akan membuat mereka terlalu jauh dari perawatan pasien, dan membuat mereka merasa tidak perlu memiliki pengalaman, pelatihan dan manajemen yang dibutuhkan untuk mengambil peran ini (Fund, 2013).

Dalam (West, et al., 2015) menjelaskan bahwa ada bukti yang jelas tentang hubungan antara kepemimpinan dan berbagai hasil penting dalam pelayanan kesehatan, termasuk kepuasan pasien, angka kematian pasien, kinerja keuangan organisasi, kesejahteraan staf, keterlibatan, omset dan ketidakhadiran kerja, dan kualitas keseluruhan perawatan. Literatur lain menunjukkan pentingnya kepemimpinan untuk seorang dokter tercantum dalam (Boelen, 1993) tentang *Five Star Doctor*. Dapat menjadi pemimpin komunitas merupakan salah satu peran yang harus bisa dilakukan oleh dokter, selain berperan menjadi penyedia layanan, pengambil keputusan, komunikator, dan manajer agar dapat menjadi dokter bintang lima.

Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan pentingnya kepemimpinan di dalam dunia medis. Sehingga diharapkan setiap tenaga medis memiliki sifat

kepemimpinan dalam dirinya. Salah satu pelatihan kepemimpinan bisa didapat dengan mengikuti organisasi. Menurut (Bintoro, 2008) dengan terlibat dalam organisasi kemahasiswaan, mahasiswa dapat belajar menerapkan ilmu yang didapatkan dari bangku perkuliahan. Selain itu mahasiswa juga akan belajar mengenai berbagai hal yang berguna bagi perkembangan pribadinya seperti kepemimpinan, manajemen pribadi, manajemen kelompok, manajemen konflik, kepercayaan diri, kemampuan berkomunikasi dengan baik dan kepekaan sosial. Namun dengan menjadi pemimpin berarti harus pintar membagi waktu dan konsentrasi agar urusan akademik dan urusan organisasi seimbang dan sama-sama berjalan dengan baik. Jika pemimpin tidak memiliki kemampuan tersebut, dapat berimbas pada urusan akademik sehingga bisa mempengaruhi prestasi akademik. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan judul Hubungan Kepemimpinan Mahasiswa dalam Organisasi dengan Prestasi Akademik”.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini yaitu :

Apakah terdapat hubungan kepemimpinan mahasiswa dalam organisasi dengan prestasi akademik ?

C. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan umum yang bisa diperoleh dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan mahasiswa dalam organisasi dengan prestasi akademik.

Sedangkan dari perumusan masalah yang telah diuraikan di atas tujuan khusus yang bisa didapatkan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perbandingan prestasi akademik dari mahasiswa yang pernah menjadi pemimpin dengan mahasiswa yang belum pernah menjadi pemimpin.
2. Untuk melihat kesesuaian gaya kepemimpinan yang dipakai mahasiswa saat menjabat sebagai pemimpin organisasi dengan teori gaya kepemimpinan yang melayani.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor yang bisa membedakan prestasi akademik dari mahasiswa yang pernah menjadi pemimpin dengan mahasiswa yang belum pernah menjadi pemimpin.

D. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan evaluasi untuk organisasi-organisasi yang terdapat di Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk jajaran dekanat Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam melihat hubungan dari organisasi terhadap prestasi akademik mahasiswa.
3. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi pada penelitian-

penelitian akan datang yang bertujuan untuk mengembangkan kepemimpinan dalam pendidikan medis.

E. Keaslian Penelitian

1. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Arfiyanto & Susandini, 2014) berjudul Pola Pikir dan Kepemimpinan Mahasiswa pada Ketua BEM Fakultas di Universitas Wiraraja Sumenep mempunyai variabel yang lebih menekankan pada pola pikir dari masing-masing sampel sedangkan sampel penelitian ini adalah tujuh ketua BEM dari masing-masing fakultas di Universitas Wiraraja Sumenep. Jenis penelitian adalah penelitian kualitatif. Dengan menggunakan metode kualitatif, peneliti terlibat langsung dan terus berinteraksi dengan sumber data sehingga pola pikir mahasiswa dapat di ketahui secara jelas. Hasilnya adalah rata-rata ketua BEM memiliki warna kuning yang mengindikasikan bahwa pemilik warna kuning biasa bekerja sistematis, kurang mampu berfikir paradok dan terperangkap dari cara kerja stabil dan tradisi sehingga dalam beberapa hal dia dipandang orang lain sebagai orang yang *rigid* dan kurang fleksibel. Penelitian yang akan dilakukan ini mempunyai beberapa perbedaan dengan penelitian (Arfiyanto & Susandini, 2014) yaitu variabelnya adalah gaya kepemimpinan yang melayani dan prestasi akademik. Lalu sampelnya adalah mahasiswa yang pernah menjadi pemimpin organisasi di Fakultas Kedokteran Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (FKIK UMY) dan mahasiswa FKIK UMY yang sama sekali tidak bergabung dalam organisasi kampus. Sedangkan jenis penelitian

adalah observasional analitik dengan metode *cross-sectional*. Dan hasilnya diharapkan bisa diketahui apakah ada hubungan dari kepemimpinan dalam organisasi terhadap prestasi akademik.

2. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Diana & Noermijati, 2015) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan mempunyai variabel yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Sampel penelitian ini adalah karyawan pabrik Indonesia Jersey. Sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh langsung, positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi. Penelitian yang akan dilakukan ini mempunyai beberapa perbedaan dengan penelitian (Diana & Noermijati, 2015) yaitu variabelnya adalah prestasi akademik. Sedangkan variabel yang sama yaitu gaya kepemimpinan. Lalu sampel penelitian adalah mahasiswa yang pernah menjadi pemimpin organisasi di Fakultas Kedokteran Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (FKIK UMY) dan mahasiswa FKIK UMY yang sama sekali tidak bergabung dalam organisasi kampus. Sedangkan jenis penelitian sama-sama memakai pendekatan kuantitatif. Perbedaan juga terdapat pada hasil penelitian karena dari hasil penelitian

ini diharapkan bisa diketahui apakah ada hubungan dari kepemimpinan dalam organisasi terhadap prestasi akademik.

3. Pada penelitian (Martin, et al., 2011) yang berjudul *Leadership, Learning Styles and Academic Performance of Undergraduate Engineering Students in Trinidad* meneliti hubungan dari gaya kepemimpinan, gaya belajar dengan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) pada mahasiswa Fakultas Teknik di Trinidad. Sampel penelitian ini adalah 7546 mahasiswa di seluruh fakultas *University of the West Indies , St. Augustine*. Penelitian dengan sampel acak sederhana menggunakan kuesioner *Visual-Auditory-Kinesthetic (VAK) Learning Style* dan *Kurt Lewin Leadership Style*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan, gaya belajar dengan IPK mereka. Penelitian yang akan dilakukan ini mempunyai beberapa perbedaan dengan penelitian (Martin, et al., 2011) yaitu variabel yang dipakai adalah gaya kepemimpinan yang melayani, sedangkan variabel yang sama adalah IPK. Lalu sampelnya adalah mahasiswa yang pernah menjadi pemimpin organisasi di Fakultas Kedokteran Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (FKIK UMY) dan mahasiswa FKIK UMY yang sama sekali tidak bergabung dalam organisasi kampus. Sedangkan pengambilan sampel memakai *Purposive Sampling* dan *Snowball Sampling*. Dan hasilnya diharapkan bisa diketahui apakah ada hubungan dari kepemimpinan dalam organisasi terhadap prestasi akademik.