

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Gaya kepemimpinan merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, berpengaruh signifikan terhadap berbagai aspek kinerja dan dinamika internal. Pemimpin yang efektif tidak hanya mampu merumuskan visi yang jelas, tetapi juga menginspirasi anggota organisasi untuk bekerja menuju tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap produktivitas dan inovasi organisasi (Zulkipli, 2022).

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif memerlukan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang mampu mengidentifikasi kebutuhan organisasi, merumuskan strategi pengembangan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan inovasi. Dalam konteks perencanaan SDM, gaya kepemimpinan yang efektif menjadi sangat penting untuk mengatasi berbagai tantangan, seperti rekrutmen, retensi, dan pengembangan kompetensi karyawan (Kusuma et al., 2023).

Sebaliknya, kegagalan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dapat menimbulkan dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja dan kesejahteraan anggota organisasi. Ketika seorang pemimpin gagal menerapkan gaya kepemimpinan yang memadai, hal ini dapat mengurangi motivasi dan moral karyawan. Karyawan yang merasa tidak dihargai atau tidak terinspirasi oleh pemimpin cenderung menunjukkan penurunan produktivitas, kurangnya komitmen terhadap pekerjaan, serta peningkatan absensi dan turnover. Selain itu, kurangnya arahan dan visi yang jelas dari tim, menghambat kolaborasi dan inovasi, pemimpin dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian di antara anggota serta memperlambat pencapaian tujuan organisasi (Nurhanisa et al., 2023).

Lebih jauh lagi, kepemimpinan yang buruk sering kali menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, di mana komunikasi tidak efektif dan konflik tidak terselesaikan dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kepercayaan dan hubungan antar anggota tim, serta meningkatnya stres dan ketidakpuasan kerja. Dalam jangka panjang, organisasi yang dipimpin oleh pemimpin yang tidak efektif akan kesulitan mempertahankan karyawan berkualitas dan menarik talenta baru, sehingga melemahkan daya saing organisasi di pasar.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah salah satu pendekatan yang terbukti efektif dalam memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai potensi optimal mereka. Pemimpin transformasional menciptakan visi yang jelas dan mendukung pengembangan individu, yang sangat relevan dalam proses perencanaan SDM. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada transformasi nilai, sikap, dan perilaku anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Armilasari et al., 2023).

Penelitian terdahulu (Yuliasuti et al., 2023), menemukan bahwa lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh kepemimpinan yang buruk sering kali ditandai dengan komunikasi yang tidak efektif dan konflik yang tidak terselesaikan dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kepercayaan dan hubungan antar anggota tim, serta meningkatnya stres dan ketidakpuasan kerja. Dalam jangka panjang, organisasi yang dipimpin oleh individu dengan gaya kepemimpinan yang kurang efektif akan menghadapi kesulitan dalam mempertahankan karyawan berkualitas serta menarik talenta baru, sehingga melemahkan daya saing organisasi di pasar.

Perguruan tinggi, sebagai lembaga pendidikan yang bertanggung jawab mencetak sumber daya manusia berkualitas, dituntut untuk terus beradaptasi dengan perubahan cepat dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai pendekatan yang efektif untuk mendorong inovasi, meningkatkan kinerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Fakultas Ekonomi Universitas Nias merupakan salah satu institusi pendidikan tinggi di Kepulauan Nias. Sebagai bagian dari upaya

meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja institusi, fakultas ini menghadapi tantangan signifikan dalam perencanaan dan pengelolaan SDM. Di tengah perkembangan teknologi yang pesat dan perubahan dalam metode pembelajaran, fakultas ini mengalami kesulitan dalam mengadopsi teknologi dan metode pembelajaran baru. Banyak tenaga pengajar yang kurang familiar dengan penggunaan teknologi terkini dalam pembelajaran, sehingga berdampak pada kualitas pengajaran dan keterbatasan mahasiswa dalam memperoleh keterampilan yang relevan di dunia kerja modern. Ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan perubahan ini juga memengaruhi daya saing lulusan di pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif.

Selain itu, produktivitas dan kinerja dosen dalam menjalankan tridarma perguruan tinggi yang meliputi pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat masih tergolong rendah. Dalam hal pengajaran, metode yang digunakan cenderung konvensional dan kurang interaktif, sehingga mahasiswa tidak mendapatkan pengalaman belajar yang optimal. Di sisi penelitian, keterbatasan sumber daya serta kurangnya motivasi dan dukungan dalam meningkatkan kompetensi akademik menyebabkan publikasi ilmiah yang dihasilkan dosen tidak memenuhi standar yang diharapkan. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat juga masih terbatas, yang pada akhirnya mengurangi kontribusi Fakultas Ekonomi dalam memberikan dampak langsung kepada masyarakat dan lingkungan sekitarnya.

Tantangan lain yang dihadapi adalah dalam mempertahankan dan mengembangkan kompetensi tenaga pengajar. Kurangnya program pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan membuat para dosen sulit mengikuti perkembangan terbaru dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, serta tren pendidikan global. Kondisi ini semakin memperparah rendahnya kinerja dosen dalam menjalankan tridarma, karena tanpa pengembangan kompetensi, dosen tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk berinovasi dalam pengajaran, melakukan penelitian yang berkualitas, atau melibatkan diri secara aktif dalam kegiatan pengabdian masyarakat.

Proses rekrutmen dan retensi tenaga pengajar berkualitas juga menjadi tantangan utama. Persaingan yang ketat dengan institusi pendidikan lain dalam mendapatkan tenaga pengajar terbaik membuat Fakultas Ekonomi Universitas Nias sering kali kesulitan menarik dosen dengan kompetensi tinggi. Hal ini berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang diberikan, karena fakultas tidak memiliki cukup tenaga pengajar yang mumpuni untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan memenuhi standar tridarma perguruan tinggi.

Dalam menghadapi berbagai tantangan yang dihadapi Fakultas Ekonomi Universitas Nias, peran kepemimpinan transformasional menjadi sangat penting. Kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada visi yang menginspirasi, motivasi yang kuat, dan dorongan untuk berinovasi, mampu menawarkan solusi strategis bagi fakultas. Gaya kepemimpinan ini dapat mendorong dosen untuk lebih terbuka terhadap penerapan teknologi baru dalam pengajaran, lebih aktif dalam penelitian, serta berperan lebih signifikan dalam pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan kompetensi dan karier dosen, sehingga meningkatkan produktivitas mereka dalam menjalankan tridarma perguruan tinggi.

Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional dapat berfungsi sebagai solusi atas tantangan-tantangan tersebut dengan memotivasi dan menginspirasi dosen untuk terus belajar, berkembang, dan berinovasi. Pemimpin transformasional juga menciptakan visi bersama yang dapat mendukung pencapaian tujuan fakultas dan meningkatkan kualitas institusi secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan transformasional diterapkan di Fakultas Ekonomi Universitas Nias serta menganalisis dampaknya terhadap perencanaan sumber daya manusia. Diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan strategi efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja institusi, serta memberikan rekomendasi praktis bagi para pemimpin

perguruan tinggi dalam merancang kebijakan dan praktik perencanaan SDM yang lebih baik.

Berdasarkan pemaparan ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi Universitas Nias."

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah mengidentifikasi dan menganalisis peran gaya kepemimpinan transformasional dalam proses perencanaan sumber daya manusia di Fakultas Ekonomi Universitas Nias. Kepemimpinan transformasional dipilih sebagai fokus utama karena gaya ini diyakini mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks perencanaan sumber daya manusia, kepemimpinan transformasional diharapkan mampu menghadapi tantangan yang dihadapi oleh institusi pendidikan tinggi, seperti adaptasi terhadap perkembangan teknologi, peningkatan kompetensi tenaga pengajar, serta rekrutmen dan retensi tenaga pengajar yang berkualitas.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali sejauh mana kepemimpinan transformasional dapat diterapkan secara efektif dalam perencanaan sumber daya manusia, serta menganalisis dampaknya terhadap peningkatan kinerja dan kualitas pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Nias. Pemilihan topik ini sangat penting, mengingat perencanaan sumber daya manusia yang efektif merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan jangka panjang bagi institusi pendidikan tinggi.

Fakultas Ekonomi Universitas Nias, seperti banyak perguruan tinggi lainnya, dihadapkan pada berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas dalam lingkungan yang terus berkembang. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dengan menawarkan wawasan dan rekomendasi praktis bagi para pemimpin perguruan tinggi dalam mengembangkan kebijakan dan strategi perencanaan SDM berbasis kepemimpinan transformasional. Hasil

penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan manfaat bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias, tetapi juga bagi institusi pendidikan tinggi lainnya yang menghadapi tantangan serupa dalam pengelolaan sumber daya manusia.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan gaya kepemimpinan transformasional di Fakultas Ekonomi menurut perspektif para pemimpin dan tenaga pengajar, serta bagaimana gaya tersebut diwujudkan dalam kebijakan dan tindakan manajerial sehari-hari?
2. Bagaimana dampak penerapan gaya kepemimpinan transformasional terhadap proses dan hasil perencanaan sumber daya manusia di Fakultas Ekonomi Universitas Nias, khususnya dalam hal peningkatan kualitas tenaga pengajar dan efektivitas rekrutmen?
3. Apa saja tantangan yang dihadapi dalam penerapan gaya kepemimpinan transformasional di Fakultas Ekonomi, khususnya dalam hal adaptasi teknologi, perubahan budaya organisasi, dan pengelolaan resistensi, serta bagaimana solusi untuk mengatasinya?

1.4 Tujuan Penelitian

Mengacu pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan transformasional diterapkan di Fakultas Ekonomi Universitas Nias dari perspektif para pemimpin dan tenaga pengajar, serta bagaimana gaya tersebut diwujudkan dalam kebijakan dan tindakan manajerial sehari-hari.
2. Mengevaluasi dampak penerapan gaya kepemimpinan transformasional terhadap proses dan hasil perencanaan sumber daya manusia di Fakultas

Ekonomi, terutama dalam peningkatan kualitas tenaga pengajar dan efektivitas rekrutmen.

3. Mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam penerapan gaya kepemimpinan transformasional di Fakultas Ekonomi, khususnya dalam adaptasi teknologi, perubahan budaya organisasi, serta pengelolaan resistensi, serta merumuskan solusi yang relevan untuk mengatasi tantangan tersebut.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian di atas, pada hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak yang berkepentingan secara teoritis maupun praktis.

a. Manfaat Secara Teoritis:

1) Peneliti

Penelitian ini akan memberikan kontribusi signifikan pada literatur tentang kepemimpinan transformasional dan perencanaan sumber daya manusia di konteks pendidikan tinggi. Peneliti dapat memperluas pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi proses perencanaan dan pengembangan SDM dalam institusi pendidikan.

2) Peneliti Lanjutan

Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan teoritis bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengeksplorasi lebih dalam tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan efektivitas organisasi di sektor pendidikan. Penelitian ini juga dapat membuka peluang untuk studi komparatif di berbagai institusi pendidikan lainnya.

b. Manfaat Secara Praktis:

1) Peneliti

Peneliti dapat mengaplikasikan temuan dan rekomendasi dari penelitian ini dalam praktek manajerial dan pengembangan

kepemimpinan, baik dalam lingkungan akademis maupun non-akademis, untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi.

2) Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi Universitas Nias untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan efisien dalam perencanaan sumber daya manusia. Fakultas dapat mengimplementasikan rekomendasi yang dihasilkan untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajar dan staf, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif.

3) Akademika

Akademika, termasuk dosen dan mahasiswa, dapat mengambil manfaat dari penelitian ini dalam bentuk peningkatan pemahaman tentang pentingnya gaya kepemimpinan transformasional. Pengetahuan ini dapat diterapkan dalam kegiatan akademis dan pengembangan profesional, membantu menciptakan budaya akademik yang lebih inspiratif dan kolaboratif.

4) Peneliti Lanjutan

Peneliti lanjutan dapat menggunakan temuan dari penelitian ini sebagai dasar untuk melakukan studi lebih mendalam atau eksperimen terkait kepemimpinan transformasional dan perencanaan SDM di berbagai konteks dan setting pendidikan yang berbeda. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi dalam pengembangan kebijakan dan praktik terbaik dalam kepemimpinan dan manajemen pendidikan tinggi.