

PENERAPAN MANAJEMEN KRISIS DENGAN PENDEKATAN

QUANTUM LEADERSHIP

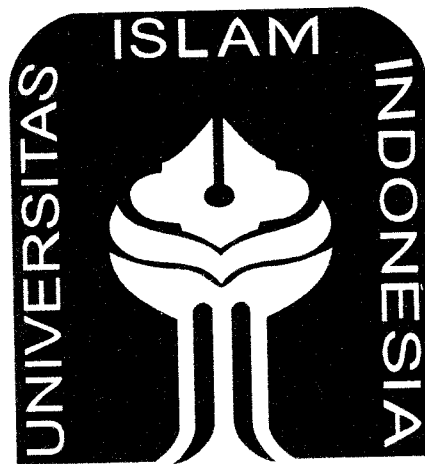
(Studi Kasus pada Jurusan-Jurusan di Fakultas Teknologi Industri Universitas

Islam Indonesia, Yogyakarta)

TUGAS AKHIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Jurusan Teknik Industri



Oleh :

Nama : KHAIRUL RIZZA

No. mhs : 03 522 193

**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

JOGJAKARTA

2007

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

PENERAPAN MANAJEMEN KRISIS DENGAN PENDEKATAN

QUANTUM LEADERSHIP

(Studi Kasus pada Jurusan-Jurusan di Fakultas Teknologi Industri Universitas

Islam Indonesia, Yogyakarta)

TUGAS AKHIR

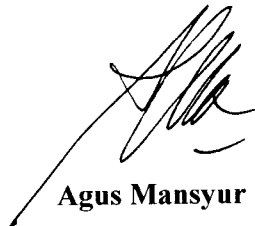
Oleh :

Nama : Khairul Rizza

No. Mahasiswa : 03 522 193

Yogyakarta, Oktober 2007

Dosen Pembimbing,



Agus Mansyur ST, Meng.Sc.

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

PENERAPAN MANAJEMEN KRISIS DENGAN PENDEKATAN

QUANTUM LEADERSHIP

(Studi Kasus Pada Jurusan-Jurusan di Fakultas Teknologi Industri,
Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta)

TUGAS AKHIR

oleh :

Nama : Khairul Rizza
No. Mahasiswa : 03 522 193

Telah dipertahakan di Depan Sidang Penguji sebagai Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Teknik Industri
Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia
Yogyakarta, 30 Oktober 2007

Tim Penguji

Agus Mansyur, ST, M.Eng.Sc

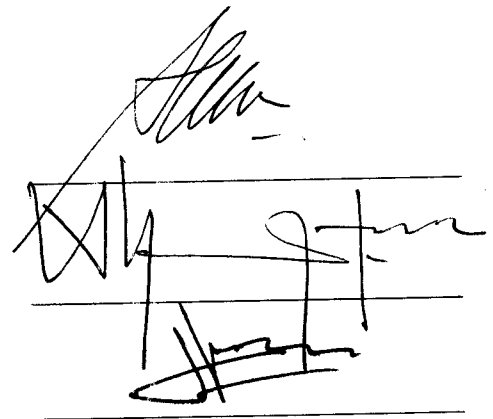
Ketua

Drs. M. Ibnu Mastur, MSIE

Anggota I

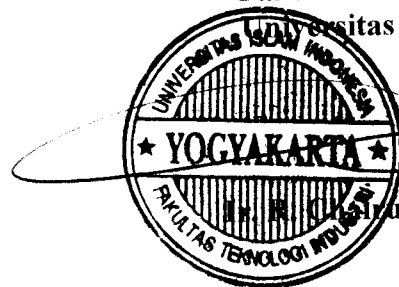
Ir. Hudaya, MM


Anggota II



Mengetahui,

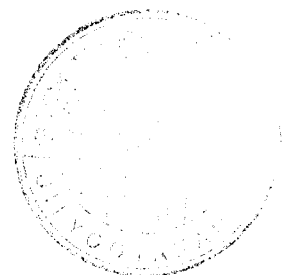
Ketua Jurusan Teknik Industri
Fakultas Teknologi Industri
Universitas Islam Indonesia




Ul Saleh, Msc.Ph.D

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Kupersembahkan karya ini untuk:
Ayahku "Azwar Zein" dan Ibuku "Nurmala Asyek" tercinta,
curahan bakti dan rasa hormatku,
Kakakku Rahmi Naira, SE, Khalis Wijaya, SH dan Rahma Yunita,
Ratih Tunjungsari untuk kehidupan yang indah,
Sahabat-sahabatku yang mengiringi langkahku.
Terima kasih untuk cinta, pengertian dan perhatian yang telah kalian
berikan sampai saat ini.*



MOTTO

*“ Sungguh, Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sampai mereka sendiri
mengubah dirinya”*

(QS Ar Ra'd: 11)

*“Allah meninggikan orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi
ilmu pengetahuan, beberapa derajat*

(Al-Mujadilah : 11)

*“ Dan bersama kesukaran pasti ada kemudahan. Karena itu bila selesai suatu tugas,
mulailah tugas yang lain dengan sungguh-sungguh. Hanya kepada Tuhanmu
hendaknya kau berharap”*

(QS Asy-Syari : 6 - 8)

*“ Demi masa. Sesungguhnya manusia pasti akan rugi, kecuali orang-orang yang
beriman dan beramal shaleh, serta saling berwasiat untuk berpegang teguh pada
kebenaran dan berwasiat untuk berlaku sabar ”*

(QS Al-'Ashr : 1 - 3)

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah *alhamdulillah* *alhamdulillah*, puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan hidayah, taufiq, serta 'inayah-Nya, sehingga penulisan Tugas Akhir dengan judul **“Penerapan Manajemen Krisis dengan Pendekatan *Quantum Leadership*”** ini dapat terselesaikan. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah atas junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, para kerabat, sahabat, serta pengikut setia hingga hari kiamat nanti, Amien.

Pada kesempatan ini dengan segenap kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang berandil besar dalam pelaksanaan hingga tersusunnya Laporan Tugas Akhir ini, khususnya kepada :

1. Bapak Agus Mansyur ST, Meng.Sc. Selaku dosen pembimbing, yang telah memberikan bimbingan dalam pembuatan dan penyusunan Tugas Akhir ini.
2. Ketua Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia.
3. Dekan Fakultas Teknologi Industri Fakultas Teknologi, Industri Universitas Islam Indonesia.
4. Kedua orang tua kami, Azwar Zein dan Dra. Nurmala Asyek, kakak-kakak kami, Rahmi Naira, SE, Khalis Wijaya, SH, dan Rahma Yunita yang senantiasa memberikan dukungan moril dan materiil.

5. Semua pihak yang telah membantu baik tenaga, pikiran maupun materi.

Akhir kata penulis berharap semoga Laporan Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, dan semoga Allah SWT membalas segala amal dan do'a yang telah diberikan kepada penulis, Amien.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, Oktober 2007

Penulis,

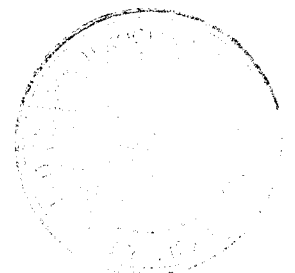
Khairul Rizza

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar belakang	1
1.2. Rumusan masalah.....	5
1.3. Batasan masalah	5
1.4. Tujuan penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.6 Sistematika Penulisa	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	10
2.2 Manajemen	15
2.2.1 Definisi Manajemen	15

2.2.2 Perkembangan Teori Manajemen	16
2.2.3 Prinsip-prinsip Manajemen	18
2.3 <i>Crisis Management</i>	25
2.3.1 Definisi	25
2.3.2 <i>Framework Crisis Management</i>	26
2.4 Kepemimpinan	34
2.4.1 Definisi Kepemimpinan	34
2.4.2 Perkembangan Teori Kepemimpinan	35
2.5 <i>Quantum Leadership</i>	39
2.5.1 Definisi <i>Quantum Leadership</i>	39
2.5.2 Inti Konsep <i>Quantum Leadership</i>	40
2.5.3 Filosofi <i>Quantum Leadership</i>	41
2.5.4. Filosofi <i>Quantum Followership</i>	44
2.5.5 Pengukuran Kinerja dengan <i>Quantum Leadership</i>	47
2.6 Alat Dan Teknik Pengumpulan Data	49
2.6.1 Kuisisioner	49
2.6.2 Sampling	49
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	51
3.1. Objek Penelitian	51
3.2. Identifikasi Masalah	51
3.3. Metode Pengumpulan Data	53
3.3.1 Pengumpulan Data	53
3.3.2 Data Yang Dibutuhkan	54
3.3.3 Penentuan Jumlah Sampel	54

3.3.4 Teknik Pengambilan Sampel	55
3.4. Definisi Operasional	56
3.4.1 Identifikasi Kondisi Krisis	56
3.4.2 Pengukuran Kinerja Kepemimpinan Dengan <i>Quantum Leadership</i> ..58	
3.5 Analisis Penelitian	62
3.6 Kesimpulan dan Saran	63
3.7 Diagram Alir Metode Penelitian	64
BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA.....	65
4.1 Data Instansi	65
4.1.1 Gambaran Umum Instansi Fakultas Teknologi Industri	65
4.1.1.1 Jurusan Teknik Kimia dan Tekstil	66
4.1.1.1.1. Visi dan Misi Teknik Kimia dan Tekstil	66
4.1.1.1.2. Struktur Organisasi Jurusan	67
4.1.1.2 Jurusan Teknik Industri	67
4.1.1.2.1. Visi dan Misi Teknik Industri	68
4.1.1.2.2. Struktur Organisasi Jurusan	69
4.1.1.3 Jurusan Teknik Informatika	69
4.1.1.3.1. Visi dan Misi Teknik Informatika	70
4.1.1.3.2. Struktur Organisasi Jurusan	72
4.1.1.4 Jurusan Teknik Elektro	72
4.1.1.4.1. Visi dan Misi Teknik Elektro	73
4.1.1.4.2. Struktur Organisasi Jurusan	73
4.1.1.5 Jurusan Teknik Mesin	74
4.1.1.5.1. Visi dan Misi Teknik Mesin	74



4.1.1.5.2. Struktur Organisasi Jurusan	75
4.2. Data Observasi	75
4.2.1 Data Observasi Identifikasi Masalah	75
4.2.1.1. Jurusan Teknik Kimia dan Tekstil	78
4.2.1.2. Jurusan Teknik Industri	79
4.2.1.3. Jurusan Teknik Informatika	80
4.2.1.4. Jurusan Teknik Elektro	81
4.2.1.5. Jurusan Teknik Mesin	82
4.2.2 Data Observasi Penelitian	83
4.2.2.1. Jurusan Teknik Kimia dan Tekstil	83
4.2.2.2. Jurusan Teknik Industri	83
4.2.2.3. Jurusan Teknik Informatika	84
4.2.2.4. Jurusan Teknik Elektro	84
4.2.2.5. Jurusan Teknik Mesin	84
4.3 Pengolahan Data	85
4.3.1 Uji Kecukupan Data	85
4.3.2 Perhitungan Kinerja Kepemimpinan	87
BAB V PEMBAHASAN.....	91
5.1. Pembahasan Hasil Uji Kecukupan Data	91
5.1.1. Hasil Uji Kecukupan Data Jurusan Teknik Kimia dan Tekstil.....	91
5.1.2. Hasil Uji Kecukupan Data Jurusan Teknik Industri	91
5.1.3. Hasil Uji Kecukupan Data Jurusan Teknik Informatika	92
5.1.4. Hasil Uji Kecukupan Data Jurusan Teknik Elektro	92
5.1.5. Hasil Uji Kecukupan Data Jurusan Teknik Mesin	93

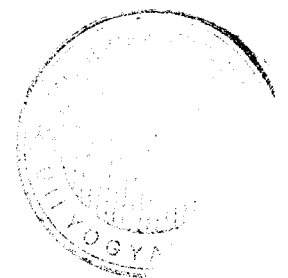
5.2. Pembahasan Hasil Nilai Parameter Umum <i>Quantum Leadership</i>	93
5.2.1. Hasil Nilai Parameter Umum Jurusan Teknik Kimia dan Tekstil	94
5.2.2. Hasil Nilai Parameter Umum Jurusan Teknik Industri	95
5.2.3. Hasil Nilai Parameter Umum Jurusan Teknik Informatika	96
5.2.4. Hasil Nilai Parameter Umum Jurusan Teknik Elektro	96
5.2.5. Hasil Nilai Parameter Umum Jurusan Teknik Mesin	97
5.3. Pembahasan Pengukuran Manajemen Krisis	98
5.3.1. Pengukuran Manajemen Krisis Berdasarkan Parameter Vision	98
5.3.2. Pengukuran Manajemen Krisis Berdasarkan Parameter Change	104
5.3.3. Pengukuran Manajemen Krisis Berdasarkan Parameter <i>Action</i>	107
5.4. Perbandingan Nilai Penerapan Manajemen Krisis	111
 BAB VI PENUTUP.....	 113
6.1 Kesimpulan	113
6.2 Saran	116

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3.2.a: The Components of a Best Practice Model for Crisis Management..	27
Gambar 2.3.2.b: The Onion Model : The Layers of an Organization.....	29
Gambar 2.3.2.c: The APTRA Model	30
Gambar 2.3.2.d: The Development of an Integrated CM program	33
Gambar 2.5.2. Konsep Quantum Leadership	40
Gambar 2.5.4. Konsep Quantum Followership	45
Gambar 3.2. Bagan Identifikasi Masalah	52
Gambar 3.7. Diagram Alir Metode Penelitian	64
Gambar. 4.2.1.a. Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Gambar.4.2.1.b. Grafik Responden Berdasarkan Umur.....	77
Gambar.4.2.1.c. Grafik Responden Mahasiswa Berdasarkan Tahun Angkatan.....	77
Gambar 4.3.1.1 Diagram Responden Kolega Berdasarkan Jenis Kelamin	89
Gambar 4.3.1.2 Diagram Responden Kolega Berdasarkan Usia	89
Gambar 4.3.1.3 Diagram Responden Kolega Berdasarkan Status Kekaryawanan	90
Gambar 5.3.1. Grafik Perbandingan Parameter Vision	103
Gambar 5.3.2. Grafik Perbandingan Parameter Change	107
Gambar 5.3.3. Grafik Perbandingan Parameter Action	111
Gambar 5.4. Grafik Perbandingan Nilai Quantum Leadership	112



DAFTAR TABEL

Tabel. 3.4.1.1 Pertanyaan Dimensi Kuantitas dan Kualitas Dosen	56
Tabel. 3.4.1.2 Pertanyaan Dimensi Kelengkapan Sarana dan Prasarana	56
Tabel. 3.4.1.3 Pertanyaan Dimensi Kebijakan-kebijakan Jurusan.....	57
Tabel. 3.4.1.4 Pertanyaan Dimensi Inovasi Kurikulum.....	57
Tabel. 3.4.1.5 Pertanyaan Dimensi Pengembangan Laboratorium	57
Tabel. 3.4.1.6 Pertanyaan Penilaian Akhir	57
Tabel. 3.4.2.1 Pertanyaan Dimensi Dream Achievemnt.....	58
Tabel. 3.4.2.2 Pertanyaan Dimensi Strategic Comprehension	58
Tabel. 3.4.2.3 Pertanyaan Dimensi Process and Results Orientation	59
Tabel. 3.4.2.4 Pertanyaan Dimensi Systematis Analysis	59
Tabel. 3.4.2.5 Pertanyaan Dimensi Constructive Anticipation.....	59
Tabel. 3.4.2.6 Pertanyaan Dimensi Positive Persuasion.....	60
Tabel. 3.4.2.7 Pertanyaan Dimensi Empathy	60
Tabel. 3.4.2.8 Pertanyaan Dimensi Mutual Beneficial Partnership	60
Tabel. 3.4.2.9 Pertanyaan Dimensi Attitude	61
Tabel. 3.4.2.10 Pertanyaan Dimensi Ability	61
Tabel. 3.4.2.11 Pertanyaan Dimensi Judgement	62
Tabel. 3.4.2.12 Pertanyaan terbuka mengenai harapan karyawan	62
Tabel 5.3.1. Perbandingan Nilai Parameter Vision	99
Tabel 5.3.2. Perbandingan Nilai Parameter Change	105
Tabel 5.3.3. Perbandingan Nilai Parameter Action	108

ABSTRAK

Sebuah organisasi, baik bisnis maupun nirlaba akan senantiasa menghadapi dua (2) kondisi dalam mempertahankan keberadaannya yakni kondisi stabil (normal) atau kondisi krisis. Penelitian ini lebih mengkhususkan kepada kondisi-kondisi krisis yang mungkin atau telah dihadapi oleh sebuah organisasi. Kondisi krisis menuntut sebuah organisasi untuk melakukan perubahan yang sistematis dan dapat mempercepat kondisi stabil organisasi. Oleh karenanya, setiap organisasi memerlukan persiapan yang cukup memadai untuk dapat bertahan dalam kondisi krisis sambil mempersiapkan diri untuk meraih peluang masa mendatang. Pemimpin bertanggung jawab untuk menunjukkan bahwa dirinya mampu untuk tetap eksis dan berkarya dengan taraf produktivitas yang relatif tinggi meskipun menghadapi tantangan dan halangan yang relatif berat dalam kondisi krisis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan krisis pada jurusan-jurusan di Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia yang ditinjau dengan pendekatan Quantum Leadership. Berdasarkan hasil penelitian maka didapatkan hasil nilai Quantum Leadership pada masing-masing Ketua Jurusan, yakni jurusan Teknik Elektro dengan nilai 80.9 % jurusan Teknik Informatika dengan nilai 80.2 %, jurusan Teknik Mesin dengan nilai 76.7 %, jurusan Teknik Kimia dan Tekstil dengan nilai 76.0 % dan jurusan Teknik Industri dengan nilai 62.7 %. Nilai tersebut menyatakan bahwa seberapa besar nilai kepemimpinan pimpinan jurusan dalam menjalankan amanahnya pada jurusan telah menerapkan prinsip-prinsip umum manajemen krisis yang diukur dengan teori Quantum Leadership. Selain itu diketahui pula faktor penyebab kondisi krisis pada masing-masing jurusan, yakni untuk jurusan Teknik Kimia dan Tekstil adalah atribut Judgement pada parameter Action, jurusan Teknik Industri adalah atribut Positive Persuasive pada parameter Change, jurusan Teknik Informatika adalah atribut Process and Result Orientation pada parameter Vision, jurusan Teknik Elektro adalah atribut Process and Result Orientation pada parameter Vision, dan jurusan Teknik Mesin adalah atribut Ability pada parameter Action.. Dari kondisi tersebut maka secara umumnya hal yang dapat dilakukan untuk menangani krisis yang terjadi adalah dengan cara mengoptimalkan setiap parameter yang terdapat pada Quantum Leadership yakni Vision, Change dan Action dan menerapkan prinsip dasar manajemen krisis yakni Types Risks, Mechanism dan Scenarios sehingga dapat mempercepat kondisi stabil organisasi.

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. LATAR BELAKANG

Dalam kondisi belum sepenuhnya pulih dari krisis yang melanda keadaan ekonomi di negara Indonesia, perusahaan-perusahaan di Indonesia mengalami banyak hambatan untuk melanjutkan pengembangannya, terutama dalam kondisi dimana sistem kompetisi lebih mengarah pada kompetisi global dengan fokus bukan lagi semata-mata pada kuantitas namun pada kualitas. Meskipun tidak semua perusahaan terkena dampak negatif krisis secara signifikan, akan tetapi perlu disadari bahwa ternyata banyak perusahaan tidak mampu lagi melanjutkan aktivitasnya, terpaksa menghentikan segala kegiatan operasinya dan memberhentikan para pekerjanya.

Berbagai kesulitan karena adanya krisis ini mungkin akan masih berlangsung dalam waktu yang relatif lebih panjang lagi. Oleh karenanya, setiap perusahaan memerlukan persiapan yang cukup memadai untuk dapat *survive* dalam kondisi krisis sambil mempersiapkan diri untuk meraih peluang masa mendatang. Dalam kondisi krisis diperlukan adanya kecerdikan dan kecepatan untuk dapat menyusun sistem pengelolaan krisis yang selaras dengan kebutuhan jangka pendek, menengah dan orientasi jangka panjang perusahaan yang terintegrasi dalam setiap aktivitas operasionalnya.

Untuk menghadapi kondisi krisis, perusahaan sebaiknya memiliki dua klasifikasi strategi, yang pertama adalah strategi yang dilandasi oleh misi untuk *survive* dan klasifikasi strategi kedua adalah strategi yang dilandasi oleh prinsip *back to the future*, yaitu strategi yang lebih bersifat *visioner* untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Selain itu, krisis sebaiknya diterima sebagai peluang untuk memperbaiki diri dan digunakan sebagai sarana untuk memperoleh peluang baru, sehingga perusahaan tidak terjebak pada pencarian penyelesaian melalui jalan pintas yang hanya mengutamakan kemudahan saja. Oleh karena itu, diperlukan perubahan pola pikir dari sumber daya manusia sebagai anggota perusahaan. Dalam hal ini, peran para pemimpin sebagai penentu langkah perusahaan memainkan peran amat penting.

Peran pemimpin dalam masa krisis digunakan untuk mengamankan stabilitas internal, sehingga anggota perusahaan tidak panik. Pemimpin bertanggung jawab untuk menunjukkan bahwa dirinya mampu untuk tetap eksis dan berkarya dengan taraf produktivitas yang relatif tinggi meskipun menghadapi tantangan dan halangan yang relatif berat dalam kondisi krisis.

Para pemimpin harus dapat menciptakan kooperasi internal dalam masa krisis sehingga dapat menjaga kemantapan citra perusahaan di kalangan internal dan dapat menambah kebersamaan internal dalam menghadapi krisis. Sebaliknya, perusahaan menggunakan kooperasi eksternal agar dapat mempertahankan reputasi perusahaan dari sudut pandang kalangan luar, yang tentunya juga

bertujuan untuk membentuk benteng pertahanan secara cepat dalam menghadapi krisis. Oleh karena itu seorang pemimpin tidak boleh menganggap krisis sebagai halangan, melainkan sebagai sarana pembaharuan.

Dalam situasi yang semakin kompleks dan percepatan perubahan - yang diantaranya memuncak menjadi sebuah krisis – sudah selangkahnya jika dipakai sudut pandang baru dalam memandang konsep kepemimpinan. Konsep situasional mengandung makna banyaknya variabel tak terkontrol yang dihadapi seorang pemimpin, sehingga seorang pemimpin tidak dapat berpegang kaku kepada asumsi-asumsi tertentu dalam menggunakan dalil-dalil kepemimpinan dan harus beradaptasi. Situasi yang kompleks seperti dalam sebuah krisis akan memperbanyak variabel-variabel yang tidak terkontrol.

Kondisi krisis biasanya menyebabkan para pemimpin perusahaan, terutama level atas, lebih terfokus pada permasalahan-permasalahan yang bersifat korporat. Oleh karena itu, dalam menghadapi kondisi semacam ini, level menengah ke bawah harus dapat lebih mandiri dalam menentukan pola perbaikan praktis dari berbagai permasalahan yang muncul, yang langsung dapat dijalankan tanpa menunggu perintah dari atas. Untuk itu, prinsip kepemimpinan diri sendiri (*self leadership*) juga perlu dihidupkan, dibina dan dikembangkan.

Dalam mengembangkan prinsip kepemimpinan diri, setiap anggota perusahaan harus mampu menghadapi konflik dengan percaya diri. Oleh karenanya, peran sebagai *decision maker* perlu diperluas menjadi *mediator*

internal, counselor dan *problem solver*. Selain menghadapi konflik, biasanya krisis mengarah pada penurunan keterikatan emosional karyawan dengan perusahaan. Oleh karena itu, terutama bagi pemimpin-pemimpin kelompok kerja, diperlukan kehandalan untuk dapat mempertahankan *attitudinal commitment* yang sesuai dengan jiwa dan budaya perusahaan.

Dalam penelitian ini, peneliti akan memfokuskan pada Universitas Islam Indonesia khususnya pada Fakultas Teknologi Industri. Terdapat lima (5) jurusan dalam Fakultas Teknologi Industri, antara lain adalah Jurusan Teknik Informatika, Teknik Industri, Teknik Kimia dan Tekstil, Teknik Elektro serta Teknik Mesin. Fokus penelitian ini dilakukan karena selama empat (4) tahun terakhir, terjadi kemerosotan jumlah mahasiswa pada jurusan Teknik Kimia dan Tekstil, Teknik Elektro serta Teknik Mesin. Sedangkan hal sebaliknya terjadi pada Teknik Informatika dimana terjadi peningkatan yang cukup signifikan pada jumlah mahasiswanya, dan untuk Teknik Industri jumlah mahasiswa yang dimiliki relatif stabil untuk setiap tahunnya. Oleh karena itu akan dilakukan penelitian terhadap kinerja kepemimpinan dari masing-masing Ketua Jurusan dalam menjalankan amanahnya yang ditinjau dari persepsi dosen pada masing-masing jurusan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan suatu penelitian awal mengenai penerapan Manajemen Krisis pada suatu jurusan yang ditinjau dari kinerja kepemimpinan Ketua Jurusan dengan menggunakan pendekatan *Quantum Leadership*.

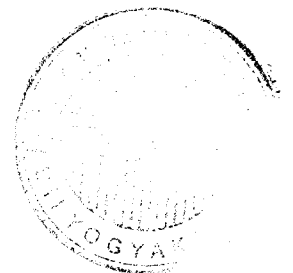
1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah faktor-faktor apa yang menyebabkan krisis pada jurusan-jurusan di Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia bila ditinjau dengan pendekatan *Quantum Leadership*?

1.3 BATASAN MASALAH

Penelitian ini dilakukan dengan ruang lingkup sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di lingkungan Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia. Khususnya terhadap lima (5) jurusan didalamnya, yaitu Jurusan Teknik Informatika, Teknik Industri, Teknik Kimia dan Tekstil, Teknik Elektro serta Teknik Mesin
2. Data perkembangan masing-masing jurusan adalah data empat (4) tahun terakhir. Data tersebut antara lain adalah data jumlah dosen, jumlah mahasiswa, kurikulum, tingkat akademis dosen, serta pengembangan laboratorium.
3. Objek penelitian ini adalah dosen dan mahasiswa pada masing-masing jurusan yang terdapat pada Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia



4. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner terbuka dan tertutup. Dengan demikian untuk setiap pertanyaan disediakan alternatif jawaban yang memungkinkan responden untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya dan responden pun dapat memberikan jawaban uraian yang ditanyakan di akhir kuesioner.
5. Penelitian difokuskan pada analisis tingkat penerapan *crisis management* yang diukur dari nilai kinerja kepemimpinan Ketua Jurusan pada Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia dengan menggunakan pendekatan *Quantum Leadership*

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan krisis pada jurusan-jurusan di Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia yang ditinjau dengan pendekatan *Quantum Leadership*.

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

- a. Pengembangan khasanah ilmu pengetahuan mengenai *continuous improvement*, khususnya dalam hal kinerja kepemimpinan.

- b. Dapat mengembangkan wacana keilmuan manajemen, khususnya mengenai *Crisis Management*
- c. Sebagai referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya, khususnya yang berkaitan dengan kinerja kepemimpinan maupun aplikasi dengan menggunakan pendekatan *Quantum Leadership*.

2. Bagi Objek Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak jurusan-jurusan di Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia sehingga dapat dijadikan acuan dalam pemecahan permasalahan yang dihadapi

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Agar lebih terstruktur, tugas akhir ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan secara singkat mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab Tinjauan Pustaka berisi uraian tentang hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan. Di samping itu juga berisi tentang konsep dan prinsip dasar yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian, dasar-dasar teori untuk mendukung kajian yang akan dilakukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga ini menguraikan bahan atau materi penelitian, alat, tata cara penelitian dan data yang akan dikaji serta cara analisis yang dipakai dan sesuai dengan bagan alir yang telah dibuat.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini menguraikan data-data yang dihasilkan selama penelitian dan pengolahan data tersebut dengan metode yang telah ditentukan hasil analisis.

BAB V PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian berupa tabel hasil pengolahan data, grafik, persamaan atau model serta analisis yang menyangkut penjelasan teoritis secara kualitatif, kuantitatif maupun statistik dari hasil penelitian dan kajian untuk menjawab tujuan penelitian.

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan memuat pernyataan singkat dan tepat yang dijabarkan dari hasil penelitian serta pembahasan untuk membuktikan hipotesis atau menjawab permasalahan. Saran dibuat berdasarkan pengalaman dan pertimbangan penulis, ditujukan kepada para peneliti (perusahaan) dalam bidang yang sejenis, yang ingin melanjutkan dan mengembangkan penelitian yang telah dilakukan.

LAMPIRAN

Daftar Tabel

Daftar Grafik

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

1. Penelitian oleh Cokorda Putra Surya Adnyana (2004) yang merupakan tesis di ITB Bandung yang berjudul “Analisis Kesenjangan Perilaku Kepemimpinan Yang Diharapkan Dengan Yang Dilaksanakan Sekarang Dan Implikasinya Terhadap Pengembangan Program Kepemimpinan “. Hasil penelitian menunjukkan beberapa poin-poin yang menunjukkan perilaku kepemimpinan masa sekarang, antara lain adalah :
 - a. Pemimpin pada manajemen tingkat menengah lebih transaksional dibandingkan dengan pemimpin pada manajemen tingkat atas dan bawah.
 - b. Perilaku transformasional yang dilaksanakan sekarang oleh pemimpin pada manajemen tingkat atas, menengah dan bawah, tidak terbukti berbeda
 - c. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan atas variabel-variabel laten untuk perilaku kepemimpinan transformasional yang muncul. Perbedaan yang ada hanya terlihat dari urutan prioritas variabel-variabel laten pada masing-masing tingkat manajemen. Untuk manajemen tingkat atas dan menengah, perilaku transformasional yang paling tinggi intensitas penerapannya adalah perilaku konsiderasi

individual (IC). Sedangkan untuk manajemen tingkat bawah, perilaku konsiderasi kelompok (GC) memiliki intensitas penerapan yang paling tinggi. Perilaku Kepemimpinan yang Diharapkan

- d. Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa "bawahan yang berada pada tingkat manajemen yang lebih tinggi akan mengharapkan perilaku kepemimpinan yang lebih transformasional dibandingkan dengan bawahan yang berada pada tingkat manajemen yang lebih rendah", tidak terbukti. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan harapan hampir setiap orang meskipun ia berasal dari tingkat manajemen yang berbeda.
 - e. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diambil suatu kesimpulan bahwa bawahan pada manajemen tingkat atas, menengah dan bawah mengharapkan para pemimpinnya untuk menerapkan perilaku kepemimpinan yang lebih transformasional dan lebih transaksional dari apa yang telah mereka laksanakan sekarang
2. Penelitian oleh G. Suprayitno (2005) yang merupakan disertasi pada ITB Bandung yang berjudul "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Iklim Kerja Transformasional Terhadap Keberhasilan Perusahaan Publik Dalam Situasi Krisis Di Indonesia". Hasil dari penelitian antara lain menunjukkan bahwa :
- a. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kepedulian orang untuk mengembangkan kepemimpinan di lingkungan perusahaan, yang

secara tidak langsung memberikan dampak ekonomik yang nyata melalui penyiapan perusahaan untuk dapat beraktivitas dan berubah dengan lebih baik.

- b. Membuktikan bahwa keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kesiapan perusahaan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis, dan kualitas penyelenggaraan perusahaan
 - c. Peran kepemimpinan menjadi penting pada penciptaan suasana kerja yang transformasional, meskipun iklim kerja yang transformasional dapat meniadakan peran kepemimpinan itu sendiri (Paradoks Keberhasilan) atau yang seringkali dikenal sebagai fenomena Substitusi Kepemimpinan.
3. Penelitian oleh Bagus Gede Ananta Wijaya K (2004) yang merupakan tesis di ITB Bandung yang berjudul “Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Komitmen Dan Keterlibatan Karyawan Di Tempat Kerja” mendapatkan kesimpulan bahwa :
- a. Dalam usaha meningkatkan keterlibatan dan komitmen bawahan sangat dibutuhkan adanya pemimpin yang menerapkan perilaku konsiderasi individual, yang diwujudkan dengan selalu memperhatikan bawahan dan memperlakukannya secara individu.
 - b. Perilaku inspirasional yang memotivasi secara kharismatik dibutuhkan didalam mewujudkan wawasan tentang apa yang dapat dicapai dan

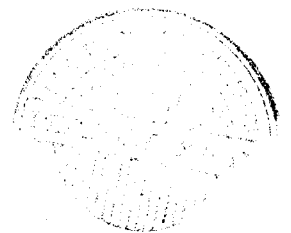
merangsang antusiasme dan membangun kepercayaan bawahan didalam mengerjakan tugas-tugasnya.

- c. Tidak berpengaruhnya perilaku imbalan kontijen di dalam meningkatkan komitmen dan keterlibatan karyawan, disebabkan adanya penetapan upah yang diberikan kepada karyawan, dan meningkatnya kebutuhan bawahan sehingga pemberian upah tidak dianggap begitu penting.

4. Penelitian oleh Muflih Safitra (2007) yang merupakan skripsi pada Teknik Industri UII Yogyakarta yang berjudul “Analisis Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja Kepemimpinan Dengan Metode *Important Performance Analysis*”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :

- a. Data yang ada diolah dengan menggunakan metode *Important Performance Analysis* (IPA). Diagram kartesius yang terdiri dari 4 (empat kuadran) digunakan untuk memetakan atribut kepemimpinan yang diukur.
- b. Pimpinan FTI UII harus memperhatikan beberapa atribut yang terletak di kuadran I, yang berarti atribut tersebut menjadi kekurangan dalam kinerja kepemimpinan mereka. Atribut-atribut tersebut adalah kurangnya usaha pimpinan FTI UII dalam mensejahterakan karyawannya, kurangnya konsistensi dalam menjalankan tata aturan,



kurangnya usaha pimpinan dalam memotivasi karyawannya agar dapat bekerja dengan lebih baik

- c. Terdapat 12 atribut kepemimpinan (41.38% dari total keseluruhan atribut yang diukur) yang terletak pada kuadran II, yaitu pemberian kepercayaan kepada karyawan, pengarahan dan bantuan bagi karyawan dalam memecahkan masalah, kecekatan, kreativitas dan inovasi, sapaan kepada karyawan di awal hari kerja, adanya interaksi dengan karyawan, adanya teladan, khususnya teladan keagamaan, kebersamaan dan persaudaraan dalam mempersatukan visi dan misi, pembangunan, pengembangan dan peningkatan kekuatan melalui kerja sama yang baik dan intensif, suasana kerja sama yang baik dalam pekerjaan, adanya visi dan misi yang jelas dan strategis, serta kemampuan untuk mewujudkannya, sikap jujur dan amanah terhadap tanggung jawab, pengumpulan dan penyampaian informasi penting terkait segala urusan yang berhubungan dengan pekerjaan, khususnya mengenai konsep rencana pengembangan kerja. Dari nilai kinerja yang dicapai maka disimpulkan kinerja kepemimpinan yang diterapkan di FTI UII dapat dikatakan baik secara umum

Dari penelitian terdahulu belum ada yang meneliti tentang penilaian kinerja kepemimpinan yang diterapkan oleh Ketua Jurusan dalam menghadapi kondisi krisis dengan menggunakan pendekatan *Quantum Leadership* khususnya pada perguruan tinggi, sehingga hal ini yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu.

2.2 Manajemen

2.2.1 Definisi Manajemen

Ritha Dalimunthe (2003), dalam artikelnya mengutip definisi yang disampaikan oleh Mary Parker Follet tentang teori manajemen yakni memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Karenanya, manajemen diartikan sebagai ilmu dan seni tentang upaya untuk memanfaatkan semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Efektif artinya tujuan dapat dicapai dalam waktu yang singkat sedangkan efisien dapat diartikan pencapaian tujuan dengan biaya yang rendah. Jadi efektif mengacu pada lamanya waktu untuk mencapai tujuan dan efisien mengacu pada biaya yang dikeluarkan lebih sedikit.

Selain itu menurut Ricky W. Griffin, manajemen juga diartikan sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Menurut arti tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen tidak hanya dilakukan oleh satu orang saja melainkan lebih dari satu orang. Jadi

semakin banyak kita melibatkan orang dalam mencapai tujuannya, semakin besar pula peran manajemen didalamnya.

2.2.2 Perkembangan Teori Manajemen

a. Manajemen pada abad 19

Bidang pelajaran manajemen berkembang dari ekonomi dalam abad 19. Pelaku Ekonomi klasik seperti Adam Smith dan John Stuart Mill memberikan teori teori pengaturan sumber daya pengaturan sumber daya, produksi dan penetapan harga. Pada saat yang hampir bersamaan, penemu seperti Eli Whitney, James Watt, dan Matthew Boulton mengembangkan teknik produksi seperti Penetapan standar, prosedur kontrol kualitas, akuntansi biaya, penukaran bahan, dan perencanaan kerja.

Pada pertengahan abad 19, Robert Owen, Henry Poor, dan M. Laughlin dan lain-lain memperkenalkan elemen manusia dengan teori pelatihan, motivasi, struktur organisasi dan kontrol pengembangan pekerja.

Pada akhir abad 19, Pelaku ekonomi marginal Alfred Marshall dan Leon Walras dan lainnya memperkenalkan lapisan baru yang kompleks ke teori manajemen. Pada 1900an manajer mencoba mengganti teori mereka secara keseluruhan berdasarkan sains

2.2.3 Prinsip-prinsip Manajemen

Prinsip dapat didefinisikan sebagai suatu pernyataan fundamental atau kebenaran umum yang merupakan sebuah pedoman untuk berpikir atau bertindak. Dalam hubungannya dengan manajemen prinsip-prinsip bersifat fleksibel dalam arti bahwa perlu di pertimbangkan sesuai dengan kondisi-kondisi khusus. Ritha Dalimunthe (2003), dalam artikelnya mengutip prinsip-prinsip umum yang disampaikan oleh Henry Fayol. Prinsip-prinsip umum manajemen (*general principle of management*) terdiri dari:

a. Pembagian Kerja (*Division Of Work*)

Pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja berjalan efektif. Oleh karena itu, dalam penempatan karyawan harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*. Pembagian kerja harus rasional/objektif, bukan emosional subyektif yang didasarkan atas dasar *like and dislike*.

b. Wewenang Dan Tanggung Jawab (*Authority And Responsibility*)

Setiap karyawan dilengkapi dengan wewenang untuk melakukan pekerjaan dan setiap wewenang melekat atau diikuti pertanggungjawaban. Wewenang dan tanggung jawab harus seimbang. Setiap pekerjaan harus dapat memberikan

pertanggungjawaban yang sesuai dengan wewenang. Oleh karena itu, makin kecil wewenang makin kecil pula pertanggungjawaban demikian pula sebaliknya.

Tanggung jawab terbesar terletak pada manajer puncak. Kegagalan suatu usaha bukan terletak pada karyawan, tetapi terletak pada puncak pimpinannya karena yang mempunyai wewenang terbesar adalah manajer puncak. oleh karena itu, apabila manajer puncak tidak mempunyai keahlian dan kepemimpinan, maka wewenang yang ada padanya merupakan bumerang.

c. Disiplin (*Discipline*)

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena ini, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya

d. Kesatuan Perintah (*Unity Of Command*)

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan harus memperhatikan prinsip kesatuan perintah sehingga pelaksanaan

kerja dapat dijalankan dengan baik. Karyawan harus tahu kepada siapa ia harus bertanggung jawab sesuai dengan wewenang yang diperolehnya. Perintah yang datang dari manajer lain kepada seorang karyawan akan merusak jalannya wewenang dan tanggung jawab serta pembagian kerja.

e. Kesatuan Pengarahan (*Unity Of Direction*)

Dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya, karyawan perlu diarahkan menuju sasarannya. Kesatuan pengarahan bertalian erat dengan pembagian kerja. Kesatuan pengarahan tergantung pula terhadap kesatuan perintah. Dalam pelaksanaan kerja bisa saja terjadi adanya dua perintah sehingga menimbulkan arah yang berlawanan. Oleh karena itu, perlu alur yang jelas dari mana karyawan mendapat wewenang untuk melaksanakan pekerjaan dan kepada siapa ia harus mengetahui batas wewenang dan tanggung jawabnya agar tidak terjadi kesalahan. Pelaksanaan kesatuan pengarahan (*unity of direction*) tidak dapat terlepas dari pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, disiplin, serta kesatuan perintah.

h. Pemusatan (Centralization)

Pemusatan wewenang akan menimbulkan pemusatan tanggung jawab dalam suatu kegiatan. Tanggung jawab terakhir terletak ada orang yang memegang wewenang tertinggi atau manajer puncak. Pemusatan bukan berarti adanya kekuasaan untuk menggunakan wewenang, melainkan untuk menghindari kesimpangsiurang wewenang dan tanggung jawab. Pemusatan wewenang ini juga tidak menghilangkan asas pelimpahan wewenang (*delegation of authority*)

i. Hirarki (tingkatan)

Pembagian kerja menimbulkan adanya atasan dan bawahan. Bila pembagian kerja ini mencakup area yang cukup luas akan menimbulkan hirarki. Hirarki diukur dari wewenang terbesar yang berada pada manajer puncak dan seterusnya berurutan ke bawah. dengan adanya hirarki ini, maka setiap karyawan akan mengetahui kepada siapa ia harus bertanggung jawab dan dari siapa ia mendapat perintah.

j. Ketertiban (Order)

Ketertiban dalam melaksanakan pekerjaan merupakan syarat utama karena pada dasarnya tidak ada orang yang bisa bekerja dalam keadaan kacau atau tegang. Ketertiban dalam suatu

pekerjaan dapat terwujud apabila seluruh karyawan, baik atasan maupun bawahan mempunyai disiplin yang tinggi. Oleh karena itu, ketertiban dan disiplin sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan.

k. Keadilan Dan Kejujuran

Keadilan dan kejujuran merupakan salah satu syarat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Keadilan dan kejujuran terkait dengan moral karyawan dan tidak dapat dipisahkan. Keadilan dan kejujuran harus ditegakkan mulai dari atasan karena atasan memiliki wewenang yang paling besar. Manajer yang adil dan jujur akan menggunakan wewenangnya dengan sebaik-baiknya untuk melakukan keadilan dan kejujuran pada bawahannya.

l. Stabilitas Kondisi Karyawan

Dalam setiap kegiatan kestabilan karyawan harus dijaga sebaik-baiknya agar segala pekerjaan berjalan dengan lancar. Kestabilan karyawan terwujud karena adanya disiplin kerja yang baik dan adanya ketertiban dalam kegiatan.

m. Prakarsa (Inisiative)

Prakarsa timbul dari dalam diri seseorang yang menggunakan daya pikir. Prakarsa menimbulkan kehendak untuk mewujudkan suatu yang berguna bagi penyelesaian pekerjaan

dengan sebaik-beiknya. Jadi dalam prakarsa terhimpun kehendak, perasaan, pikiran, keahlian dan pengalaman seseorang. Oleh karena itu, setiap prakarsa yang datang dari karyawan harus dihargai. Prakarsa (inisiatif) mengandung arti menghargai orang lain, karena itu hakikatnya manusia butuh penghargaan. Setiap penolakan terhadap prakarsa karyawan merupakan salah satu langkah untuk menolak gairah kerja. Oleh karena itu, seorang manajer yang bijak akan menerima dengan senang hati prakarsa-prakarsa yang dilahirkan karyawannya.

n. Semangat Kesatuan, Semangat Korp

Setiap karyawan harus memiliki rasa kesatuan, yaitu rasa senasib sepenanggyungan sehingga menimbulkan semangat kerja sama yang baik. semangat kesatuan akan lahir apabila setiap karyawan mempunyai kesadaran bahwa setiap karyawan berarti bagi karyawan lain dan karyawan lain sangat dibutuhkan oleh dirinya. Manajer yang memiliki kepemimpinan akan mampu melahirkan semangat kesatuan (*esprit de corp*), sedangkan manajer yang suka memaksa dengan cara-cara yang kasar akan melahirkan *friction de corp* (perpecahan dalam korp) dan membawa bencana.

2.3 Manajemen Krisis

2.3.1 Definisi

Menurut definisi psikologi, krisis adalah perubahan tiba-tiba yang dihadapi individu. Situasi ini menuntut penyesuaian dan acap menciptakan stres. Dalam menghadapi krisis terdapat dua kemungkinan: seseorang dapat mengatasi situasi krisis dengan baik, akan 'lebih kuat' dalam menghadapi krisis berikutnya, sebaliknya seseorang yang tidak dapat mengatasi dengan baik akan lebih rentan dalam menghadapi krisis berikutnya.

Krisis meminta perhatian lebih dari para pemimpin di level atas maupun di tingkat yang lebih bawah. Krisis umumnya menyebabkan keteraturan kerja tidak dapat lagi dipertahankan seperti apa adanya, terjadi chaos dalam derajat tertentu. Yang terpenting bagaimana mengambil hikmah dari ketidakteraturan yang terjadi dan mencari jalan keluarnya dalam menghadapi krisis. Tiga hal yang perlu diperhatikan adalah *speed*, *priority* dan *fleksibilitas*.

Ian.I.Mitroff (2001) menyatakan definisi dari manajemen krisis adalah :” *in contrast to the disciplines of emergency and risk management, which deal primarily with natural disasters, the field of Crisis Management deals mainly with man-made or human-caused crisis, such as computer hacking, environmental contamination, executive kidnapping, fraud, product tampering, sexual harassment, and workplace violence*”.

Dari pengertian diatas dapat disebutkan secara umumnya bahwa perlakuan manajemen krisis dalam perusahaan lebih diutamakan terhadap kesalahan-kesalahan yang disebabkan oleh manusia, karena kesalahan manusia masih dapat dikendalikan sedangkan bencana alam merupakan kondisi yang tidak dapat dikendalikan oleh perusahaan.

Untuk menerapkan manajemen krisis yang efektif ada beberapa hal yang menjadi prioritas utama, yakni :

1. *Signal Detection*

Pendeteksian krisis merupakan hal yang paling utama dalam manajemen krisis. Jauh sebelum terjadinya krisis, maka sebelumnya pasti akan timbul gejala-gejala dari krisis tersebut. Bila organisasi jeli melihat sinyal-sinyal tersebut maka krisis tersebut tidak akan terjadi, atau minimal dapat mengurangi resiko krisis tersebut.

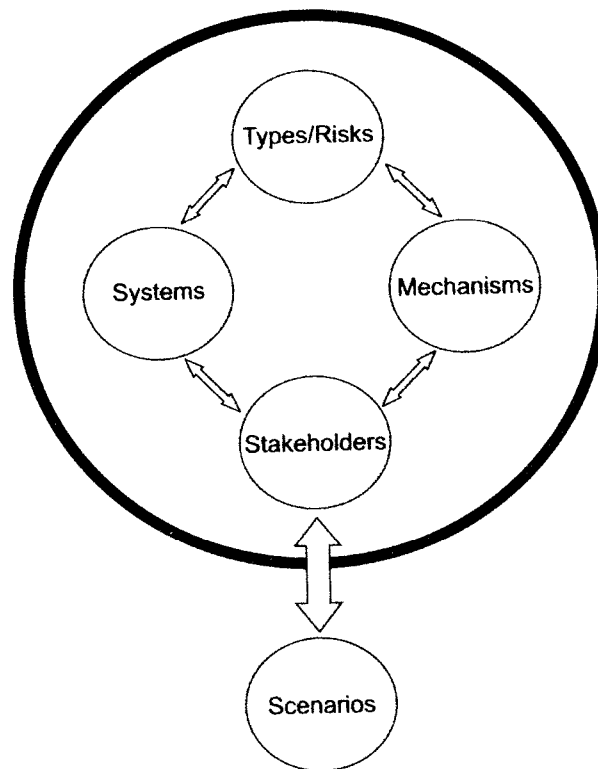
2. *Denial* (Penyangkalan)

Penghalang utama yang dapat menyebabkan organisasi menjadi mudah tertimpa krisis adalah penyangkalan bahwa mereka sedang tertimpa krisis atau mereka tidak ingin mengeluarkan uang lebih banyak lagi untuk mengatasi krisis tersebut.

2.3.2 Kerangka Kerja Manajemen Krisis

Ian.I.Mitroff (2001), mengemukakan komponen-komponen apa saja yang harus dilakukan dalam sebuah model yang disebut *Best Practice Model*

for Crisis Management. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2.3.2.a: *The Components of a Best Practice Model for Crisis Management*

Model yang telah dilihat diatas sudah dapat dikatakan ideal karena telah merepresentasikan setiap hasil pengamatan yang telah dilakukan terhadap setiap organisasi yang ada. Namun sampai dengan saat ini, belum ada sebuah perusahaan yang telah memiliki kualitas yang bagus dari setiap komponennya. Penjelasan dari model tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Types and Risks of Major Crisis* (Pengidentifikasian Jenis dan Resiko Krisis)

Peneitian menunjukkan bahwa setiap krisis dapat dikelompokkan baik itu melalui kategori umum, menurut kemiripan (*family*) atau tipe krisisnya. Dalam hal aplikasi *Crisis Management*, maka setiap perusahaan harus mengidentifikasikan jenis krisis yang mungkin akan dihadapi atau telah dihadapi dengan cara membuat *portfolio* krisis sehingga dapat mengelompokkan jenis-jenis krisis dan dampak yang akan terjadi bila perusahaan terkena krisis tersebut.

2. *Mechanisms* (Mekanisme)

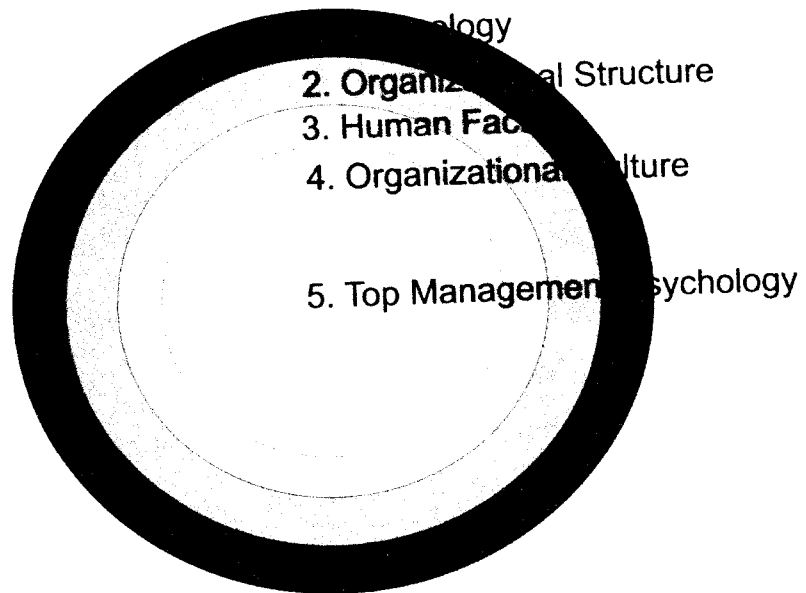
Mekanisme disini dapat diartikan sebagai perencanaan yang dilakukan perusahaan untuk menghadapi krisis, baik sebelum krisis, sedang terjadi krisis maupun setelah terjadi krisis. Mekanisme perencanaan ini dilakukan untuk mengantisipasi krisis, memberikan pemahaman bagi seluruh komponen perusahaan terhadap krisis, memberikan reaksi terhadap krisis, melakukan pembelajaran dari krisis yang ada, dan mendesain ulang prosedur yang efektif dalam menghadapi krisis yang dialami oleh perusahaan.

3. *Systems* (Sistem)

Secara umumnya, terdapat lima komponen yang menjadi komponen umum dalam perusahaan, yakni *technology, organizational*

structure, human factors, culture dan top management psychology.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari *The Onion Model: The Layers of an Organization* berikut ini :



Gambar 2.3.2.b : *The Onion Model : The Layers of an Organization*

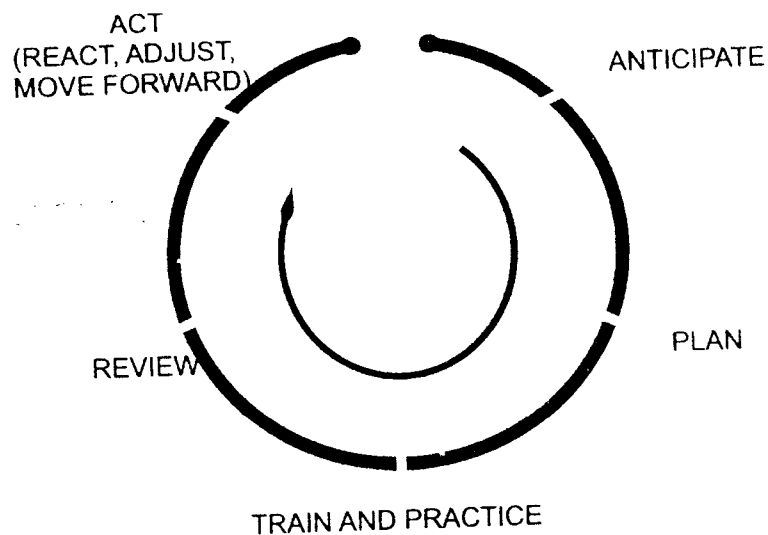
4. Stakeholders

Stakeholders meliputi range yang luas antara bagian internal dan eksternal yang akan diajak bekerja sama. Seperti halnya berbagi informasi mengenai perencanaan krisis dan berpartisipasi dalam pelatihan dan pengembangan kemampuan organisasi dalam menanggapi atau memberikan respon terhadap krisis.

5. *Scenarios* (Skenario)

Dalam mengembangkan empat faktor diatas, maka diperlukan suatu skenario. Sebuah skenario yang baik dalam penanganan krisis maka akan memberikan dampak positif dalam penyelesaian sebuah krisis. Selain itu skenario juga dapat memberikan sebuah gambaran awal terhadap pola-pola yang harus dilakukan dalam menghadapi krisis.

Selain itu, Steven Albrecht (1996) juga mengemukakan pendekatan dalam penanganan krisis. Pendekatan yang dilakukan dikenal dengan istilah *The APTRA Method*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2.3.2.c : *The APTRA Model*

Penjelasan dari model diatas adalah sebagai berikut :

1. *Anticipate* (Antisipasi)

Telah banyak pemimpin dalam sebuah organisasi baru memberikan respon apabila mereka telah berada dalam sebuah kondisi tertentu. Namun hal itu tidak selamanya tepat, dalam kondisi krisis tindakan yang sebaiknya dilakukan adalah memberikan respon sebelum kondisi itu terjadi, dengan kata lain pemimpin sebaiknya mengambil langkah-langkah antisipasi sebelum organisasinya terancam kondisi krisis. Seorang pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu mengambil keputusan pada masa sekarang yang nantinya akan digunakan untuk menghadapi hal-hal yang akan terjadi, baik dalam waktu yang dekat maupun jangka panjang.

2. *Plan* (Perencanaan)

Perencanaan terhadap hal-hal yang akan terjadi merupakan langkah-langkah antisipasi terhadap terjadinya kondisi kritis. Pandangan umum yang menyatakan bahwa perencanaan penanganan baru dapat dilakukan setelah krisis terjadi dapatlah dikatakan tidak benar. Perencanaan dapat dimulai dengan mengidentifikasi kondisi-kondisi seperti apa yang dapat menimpa

perusahaan, kemudian dapat dirumuskan dalam konsep tindakan pencegahan krisis.

3. *Train and Practice* (Didik dan Berlatih)

Dalam hal perencanaan antisipasi krisis maka hal yang selanjutnya yang dibutuhkan adalah sebuah skenario. Setiap komponen organisasi dirancang untuk mengetahui dan dilatih untuk menghadapi kondisi krisis. Komponen organisasi dibiarkan untuk terbiasa dengan sebuah krisis, sehingga apabila kondisi krisis melanda, maka komponen organisasi akan lebih mudah beradaptasi dan tidak akan mengurangi produktivitas mereka.

4. *Review* (Tinjau)

Peninjauan yang harus dilakukan meliputi tiga hal utama, yakni peninjauan terhadap kebijakan yang diambil dan prosedur manual untuk mengklarifikasikan aturan dalam organisasi; peninjauan terhadap hasil pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan skenario yang ada; dan terakhir adalah peninjauan terhadap kondisi nyata dari sebuah kondisi krisis yang terjadi pada organisasi.

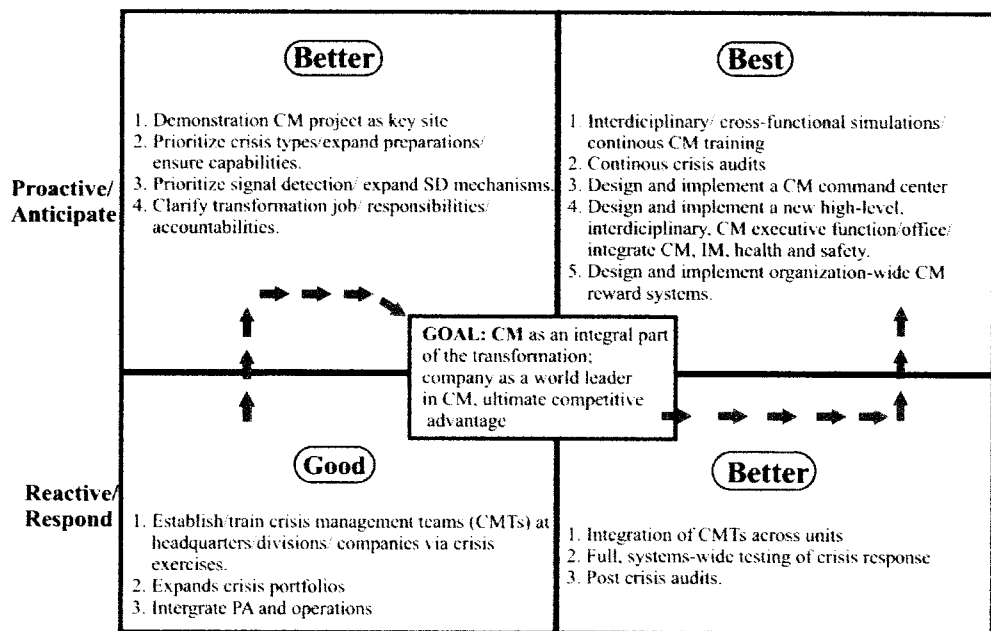
5. *Act* (*React, Adjust and Move Forward*)

Setelah semua prosedur persiapan telah dilakukan maka langkah terakhir adalah aksi nyata untuk menghadapi kondisi



krisis. Dalam aplikasi menghadapi kondisi krisis maka yang paling utama adalah tiga hal, yakni : memberi reaksi terhadap krisis, melakukan penyesuaian dan terakhir orientasi jangka panjang. Kondisi krisis mengharuskan organisasi untuk melakukan perubahan manajemen dimana hal tersebut dilakukan untuk menyesuaikan diri, setelah tersebut dilakukan maka yang perlu ditanamkan adalah orientasi jangka panjang setelah krisis dapat dihadapi.

Setelah semua tinjauan terhadap model menghadapi krisis maka terakhir Ian.I.Mitroff (2001) mengemukakan sebuah bagan untuk memudahkan proses menganalisa sejauh mana organisasi telah mampu untuk mengimplementasikan manajemen krisis, bagan tersebut dapat dilihat dibawah ini :



Gambar 2.3.2.d : The Development of an Integrated CM program

2.4 Kepemimpinan

2.4.1 Definisi Kepemimpinan

Gibson, dkk (1997, p.5) mendefenisikan kepemimpinan sebagai suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Ini berarti bahwa:

1. Kepemimpinan terkait dengan pengaruh. Seorang pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan untuk melakukan suatu tugas, tetapi juga dapat mempengaruhi secara efektif bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya.
2. Kepemimpinan terkait dengan tidak adanya unsur *paksaan* (tidak memaksa). Seorang pemimpin menyadari sepenuh hati kalau perintahnya tidak dipaksakan kepada bawahan. Kemampuan pemimpin dalam memunculkan kesadaran dalam memerintahkan akan mempengaruhi bawahan untuk termotivasi melakukan tugas dengan sepenuh hati. Seorang pemimpin yang memiliki kesadaran tinggi tidak hanya dipengaruhi oleh inteligensinya, tapi juga dipengaruhi oleh kemampuan mengendalikan emosinya dalam memimpin agar tercapai kepemimpinan yang efektif.
3. Kepemimpinan terkait dengan *orang lain* (bawahan atau pengikut). Artinya bahwa pemimpin akan mengarahkan bawahan, sehingga terjalin kondisi dimana pemimpin sebagai atasan akan berinteraksi dengan

bawahan. Kondisi ini akan mengantarkan berjalannya sebuah proses kepemimpinan dalam organisasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Schruijer dan Vansina (2002, p.870) bahwa hubungan antara pemimpin dan pengikut tidak hanya ditentukan oleh karakteristik pemimpin (*leader*) melainkan juga oleh karakteristik pengikut (*follower*) seperti harapan, kebutuhan, perasaan ketergantungan dan kegelisahan pengikut dimana akan menentukan bagaimana seorang pemimpin bertindak.

Peter F. Drucker (1957) “pentingnya peran pemimpin dalam sebuah organisasi dikemukakan oleh bahwa manajer (pemimpin bisnis) merupakan sumber daya pokok yang paling langka dalam setiap organisasi bisnis”.

2.4.2 Perkembangan Teori Kepemimpinan

Banyak orang telah melakukan penelitian dan studi tentang kepemimpinan dan hasilnya macam-macam teori tentang kepemimpinan. Teori-teori demikian mencakup perbedaan dalam pendapat, metodologi keterangan-keterangan dan kesimpulan-kesimpulan. Setiap teori mempunyai pengikut masing-masing yang beranggapan bahwa teori mereka adalah benar dan tepat.

G.R. Terry (Winardi, 2000, hal 62-69) dalam bukunya “*Principles of Management*” mengemukakan delapan teori kepemimpinan, yaitu :

a. Teori Otokratis (*The Autocratic Theory*)

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, pemaksaan dan tindakan yang agak *arbiter*, dalam hubungan antara pemimpin dengan bawahan.

Pemimpin disini cenderung mencurahkan perhatian sepenuhnya pada pekerjaan, melakukan pengawasan dengan ketat. Pemimpin otokratis menggunakan perintah-perintah yang biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi, disiplin adalah faktor yang terpenting.

b. Teori Psikologis (*the Psychologic Theory*)

Pendekatan ini terhadap kenyataan menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi terbaik. Pemimpin merangsang bawahannya untuk bekerja kearah pencapaian sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka.

Kepemimpinan yang memotivasi sangat memperhatikan hal-hal misalnya seperti pengakuan, kepastian emosional, dan kesempatan untuk memperhatikan keinginan dan kebutuhannya.

c. Teori Sosiologis (*The Sosiologic Theory*)

Pihak lain menganggap bahwa kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktivitas pemimpin dan yang

berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara para pengikut. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan dengan mengikutsertakan para pengikut dalam pengambilan keputusan akhir.

Identifikasi tujuan seringkali memberikan petunjuk yang diperlukan oleh pengikut. Tetapi, perlu diingat bahwa usaha-usaha untuk mencapai tujuan mempengaruhi interaksi-interaksi antara para pengikut, kadang-kadang hingga tingkat timbulnya konflik yang merusak didalam atau diantara kelompok-kelompok. Dalam situasi demikian, pemimpin diharapkan untuk mengambil tindakan-tindakan *korektif*, menjalankan pengaruh kepemimpinannya dan mengembalikan harmoni dan usaha-usaha kooperatif antara para pengikut.

d. Teori Suportif (*The Supportive Theory*)

Disini, pihak pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan bahwa ia dapat memimpin dengan baik melalui tindakan untuk membantu usaha-usaha mereka.

Untuk maksud itu, pihak pemimpin menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu mempertebal keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin,

bekerjasama dengan pihak lain, serta mempertimbangkan *skill* serta keinginannya sendiri. Saran-saran mengenai melaksanakan pekerjaan lebih baik, perbaikan-perbaikan apa dapat dicapai pada kondisi-kondisi kerja, dan ide-ide baru apa harus dicoba, perlu dikembangkan.

e. Teori "*Laissez Faire*" (*The Laissez Faire Theory*)

Bedasarkan teori ini, seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka. Ia tidak berpartisipasi, atau apabila hal itu dilakukannya, maka partisipasi tersebut hampir tidak berarti. Pendekatan ini merupakan langsung dari teori otokratis. Kelompok-kelompok "*Laissez Faire* " cenderung membentuk pemimpin-pemimpin informal.

f. Teori Perilaku Pribadi

Kepemimpinan dapat pula dipelajari bedasarkan kualitas pribadi maupun pola-pola kelakuan para pemimpin. Pendekatan ini melakukan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam hal memimpin. Salah satu sumbangsih penting teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin tidak berkelakuan sama ataupun melakukan tindakan-tindakan identik dalam setiap situasi yang dihadapi olehnya.

g. Teori Sifat

Teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakter khas seperti fisik, mental, keperibadian.

h. Teori Situasi

Pendekatan ini menerangkan kepemimpinan menyatakan bahwa harus cukup banyak terdapat *fleksibilitas* dalam kepemimpinan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai macam situasi. Kepemimpinan bersifat “*multidimensi*”. Pada teori ini, pemimpin dianggap terdiri dari macam-macam elemen, yakni : pemimpin pengikut situasi. Situasi dianggap sebagai elemen yang terpenting karena ia memiliki paling banyak *variable*.

2.5 Quantum Leadership

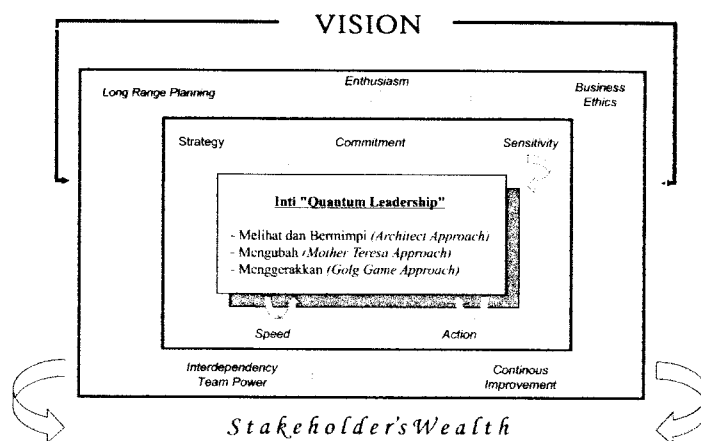
2.5.1 Definisi Quantum Leadership

Dalam *Webster's New Universal Unabridged Dictionary* terbitan Barnes and Noble Books (1992) terdapat beberapa definisi dari *quantum*. *Quantum* dapat berarti jumlah yang sangat besar. Pengertian secara fisika dari *quantum* sendiri adalah jumlah yang sangat kecil dari energi radian. Jadi, *quantum* disini berarti “jumlah yang kecil namun sangat penting artinya” atau “memang penting karena jumlahnya yang besar ataupun sangat besar”. Makna *quantum* dalam konteks kepemimpinan lebih menekankan pada “sedikit tetapi memberi dampak yang sangat besar”. Artinya seorang pemimpin – dengan

pendekatan *quantum leadership* – akan memberi dampak dan energi yang sangat besar kepada organisasi dan seluruh anggotanya.

2.5.2 Inti Konsep *Quantum Leadership*

A.B. Susanto (2003) dalam bukunya “ *Quantum Leadership, Kepemimpinan Dalam Dunia Bisnis dan Militer*, mengemukakan bahwa inti konsep *quantum leadership* adalah konsep kepemimpinan yang berorientasi pada masa depan dengan komitmen untuk dapat “melihat dan bermimpi”, “mengubah”, serta “menggerakkan” bawahan ke arah tujuan yang direncanakan. Konsep ini akan terlaksana dengan mulus apabila mendapatkan dukungan dari lima komponen lain yang terdapat pada inti tersebut. Inti konsep didukung dengan lima komponen pendukung kemudian dijabarkan lebih lanjut ke dalam lima komponen lagi. Tujuan akhirnya adalah kemakmuran para *stakeholder*. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada Gambar.1 dibawah ini.



Gambar 2.5.2. Konsep *Quantum Leadership*

Gambar diatas menjelaskan bahwa dalam konsep *quantum leadership*, terdapat lima kekuatan besar yang menjadi pendukung penerapan konsep ini, yaitu visi, strategi, komitmen, aksi dan sensitivitas. Visi berarti cita-cita ke depan, lamunan atas masa depan organisasi. Sebab, seperti sebuah pepatah mengatakan bahwa “kita tidak akan pernah membangun sebuah kastil dimanapun juga apabila kita tidak mampu membangunnya dalam pikiran”. Visi ini kemudian diderivasi menjadi misi dan diderivasi lebih lanjut sehingga menjadi strategi. Strategi yang menjadi panduan bagi tiap anggota organisasi dalam melakukan segala kegiatannya. Komitmen lebih kepada berpegang teguh terhadap apa yang telah ditetapkan bersama, yaitu visi, misi, tujuan jangka panjang, sampai ke tahapan strategi. Faktor selanjutnya adalah aksi. Aksi disini adalah derivasi lanjutan dari strategi. Jadi, lebih mengarah kepada taktik dari organisasi yang bersangkutan. Faktor terakhir adalah sensitivitas. Yang dimaksud dengan sensitivitas disini adalah sensitivitas terhadap perubahan yang terjadi baik yang disadari maupun tidak disadari. Perubahan baik dari dalam ataupun dari luar organisasi. Hasil akhirnya adalah kecepatan organisasi untuk mengerjakan operasionalnya sehingga cita-cita bersama dapat dicapai dengan cepat dan tepat.

2.5.3 Filosofi *Quantum Leadership*

A.B. Susanto (2003) mengemukakan terdapat tiga hal filosofi utama dalam *quantum leadership*, antara lain yaitu :

a. Filosofi *Architect Approach*

Seorang pemimpin diumpamakan sebagai seorang arsitek pembangun masa depan organisasi. Dia tidak hanya diharapkan mampu membuat bangunan imajinernya tentang bangunan masa depan organisasi, tetapi tetap juga harus berpijak pada realitas, yang dapat disebut sebagai pendekatan *Creative Imagination Based on Reality* (CIBOR). Seorang pemimpin harus memahami realitas internal maupun eksternal organisasi, menerima keadaan tersebut dan membuat angan-angan masa depan organisasi berdasarkan realitas tersebut.

b. Filosofi *Mother Teresa Approach*

Filosofi ini mempunyai arti bahwa dalam mengubah anggota organisasi diperlukan pendekatan personal yang prima dari seorang pemimpin. Pemimpin yang baik akan membimbing pengikutnya sehingga mereka mampu minimal menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri. Pemimpin yang baik akan membimbing anak buahnya dengan rasa hormat, cinta dan penuh perhatian.

c. Filosofi *The Golf Game Concept*

Filosofi ini menjelaskan bahwa untuk menggerakkan bawahan, maka pemimpin harus memiliki tata pikir seperti dalam permainan golf. Seorang pemimpin pertama sekali harus berpikir mengenai arah

yang ditempuh untuk mencapai visi, kemudian memperkirakan seberapa jauh impian tersebut harus dicapai sehingga dapat melakukan tindakan-tindakan yang tepat. Dalam kepemimpinan untuk mencapai visi yang telah ditetapkan perlu dibuat tahapan-tahapan yang diperlukan (*milestones*).

Aplikasi untuk ketiga filosofi diatas dapat dijabarkan lebih lanjut dalam keterangan dibawah ini :

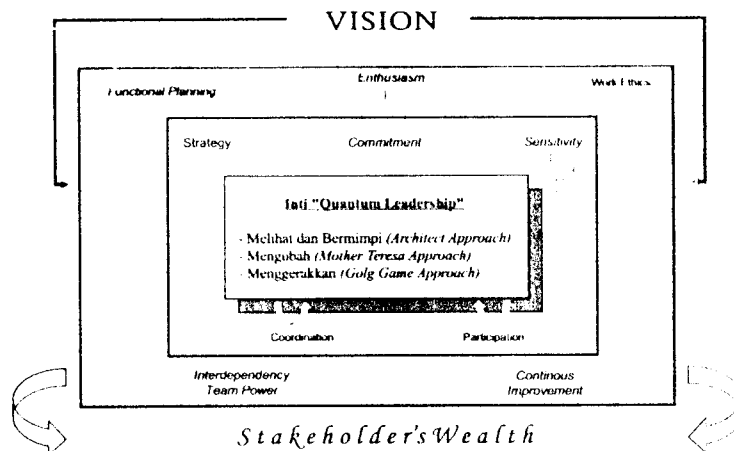
1. *Visionary Supervision*, dengan kata lain pengawasan terhadap lamunan atau mimpi. Hal ini penting untuk menjaga agar mimpi tersebut tidak melantur dan tidak melangit sehingga sulit untuk diwujudkan. Terdapat lima komponen penting yang harus diperhatikan dalam *visionary supervision*, yaitu : *dream achievement* (pencapaian mimpi), *strategic comprehension* (pengertian yang bersifat strategis), *process and result orientation* (berorientasi pada proses dan hasil yang akan dicapai), *systematic analysis* (melakukan analisis yang sistematis), *constructive anticipation* (antisipasi yang konstruktif).
2. *Positive Nurturing*, dalam prosesnya, anggota atau pengikut dibimbing secara personal atau pribadi dan berorientasi kepada pencapaian kinerja tertentu untuk mencapai sasaran berupa sikap yang profesional. Sikap yang profesional ini, antara lain: motivasi tinggi, berorientasi pada proses dan hasil, mampu memisahkan kehidupan personal

dengan kehidupan kerja dan menunjukkan hasil kerja yang optimal. Untuk menunjang proses ini, terdapat tiga komponen penting, yaitu : *positive persuasion* (pendekatan positif), *empathy* (rasa empati), *mutually beneficial partnership* (kerjasama yang saling menguntungkan).

3. *Inner Driver*, menggerakkan dorongan dari dalam dengan berlandaskan pada prinsip memotivasi diri sendiri organisasi (*motivation self organization*) didukung oleh sikap percaya penuh atau *trust* yang terdiri dari sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), penilaian (*judgement*) sebagai komponen utama. Dimana tujuannya adalah menciptakan pencapaian manajerial dan teknis.

2.5.4. Filosofi *Quantum Followership*

Konsep penting dari *quantum leadership* adalah konsep dua P yaitu : Pemimpin dan Pengikut. Inti konsep *quantum followership* ada pada tiga hal, yaitu kesatuan gerak, kecepatan tindakan, dan keberanian menerima tantangan. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada Gambar.2 dibawah ini.

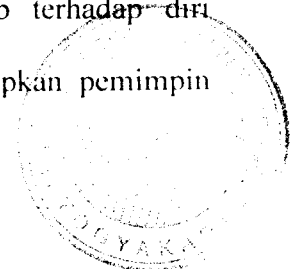


Gambar 2.5.4. Konsep *Quantum Followership*

Sama seperti dengan konsep *quantum leadership*, konsep *quantum followership* juga didukung oleh lima komponen. Kelima komponen pendukung tersebut adalah strategi, komitmen, sensitivitas, koordinasi, dan partisipasi. Baik inti konsep ini dan komponen pendukungnya diderivasi lebih lanjut menjadi lima komponen yang lebih aplikatif untuk dilaksanakan. Kelima konsep ini dapat dikatakan sebagai sisi kebalikan dari lima konsep pendukung *quantum leadership*. Tujuan akhirnya sama dengan konsep *quantum leadership* yaitu *stakeholder's wealth*.

Konsep terbaru dari *followership* ini adalah *courageous followership* (Ira Chaleff: 2002). Ada lima bentuk dari *courageous followership*, seperti dijelaskan berikut ini :

1. Merasa bertanggung jawab, bertanggung jawab terhadap diri sendiri dan organisasi. Mandiri, tidak mengharapkan pemimpin



atau organisasi, menjamin kesejahteraan dan pertumbuhan atau memberi izin untuk bertindak. Menciptakan kesempatan untuk meningkatkan dirinya dan memberikan pengabdian yang maksimal kepada organisasi.

2. Keberanian untuk mendukung, tidak takut jika diminta untuk kerja keras demi mendukung seorang pemimpin. Mempunyai semangat yang sama dengan pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Keberanian untuk menentang, berani memberikan suara yang berbeda bilamana ada hal-hal yang tidak serasi atau bilamana ada kebijaksanaan dari pemimpin yang tidak sesuai dengan apa yang dirasakan sebagai suatu kebenaran.
4. Keberanian untuk turut serta dalam transformasi. Bilamana ada tindakan yang membahayakan tercapainya tujuan organisasi, tipe pengikut ini mengetahui perlu adanya transformasi. Mereka merupakan tipe yang mampu melakukan perubahan dan bersama-sama mengatasi kesulitan yang timbul karenanya.
5. Keberanian untuk memisahkan diri, mengetahui kapan waktu yang tepat untuk memisahkan diri dari pemimpin dan kelompok. Berani menarik dukungan bahkan menentang pemimpin yang dinilai merusak, meskipun dengan resiko yang tinggi.

2.5.5 Pengukuran Kinerja dengan *Quantum Leadership*

Pengukuran ini dilakukan dengan memasukkan parameter *quantum leadership* dalam penentuan tingkat kinerja pemimpin. Secara umumnya dapat terlihat pada model berikut ini :

$$QL = \frac{\sum V + \sum C + \sum A}{3} \times 100\%$$

dengan :

$$\sum V = \frac{(\sum \frac{DA + SC + PRO + SA + CA}{V_{\max}})}{N} \times 100\%$$

$$\sum C = \frac{(\sum \frac{PP + E + MBP}{C_{\max}})}{N} \times 100\%$$

$$\sum A = \frac{(\sum \frac{At + Ab + J}{A_{\max}})}{N} \times 100\%$$

dimana,

$\sum QL$: Total nilai *Quantum Leadership* dalam persen

$\sum V$: Total nilai parameter *Vision*

$\sum C$: Total nilai parameter *Change*

- $\sum A$: Total nilai parameter *Action*
- V_{max} : Nilai max yang mampu diraih pada parameter *Vision*
- C_{max} : Nilai max yang mampu diraih pada parameter *Change*
- A_{max} : Nilai max yang mampu diraih pada parameter *Action*
- N : Jumlah Kuesioner yang disebar
- DA : Nilai *Dream Achievement* pemimpin
- SC : Nilai *Strategy Comprehension* pemimpin
- PRO : Nilai *Process and Result Orientation* pemimpin
- SA : Nilai *System Analysis* pemimpin
- CA : Nilai *Constructive Anticipation* pemimpin
- PP : Nilai *Positive Persuasion* pemimpin
- E : Nilai *Emphaty* pemimpin
- MBP : Nilai *Mutual Beneficial Partnership* pemimpin
- At : Nilai *Attitude* pemimpin
- Ab : Nilai *Ability* pemimpin
- J : Nilai *Judgement* pemimpin

Hasil akhir dari perhitungan ini adalah didapatnya tingkat kinerja pemimpin, kemudian pemimpin dapat mengetahui dan menyadari tingkat kelemahan pola kepemimpinannya saat ini dan merencanakan solusi tentang pola kepemimpinan yang akan diterapkan pada masa yang akan datang.

2.6 Alat Dan Teknik Pengumpulan Data

2.6.1 Kuisisioner

Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kumpulan pertanyaan yang berisi hal-hal yang ingin diteliti, dalam hal ini adalah tentang penilaian dan harapan konsumen terhadap pelayanan yang diberikan perusahaan. Pada penelitian ini menggunakan skala *likert*, yaitu skala yang berisi 5 (lima) tingkat jawaban mengenai kepentingan responden terhadap suatu pernyataan yang dikemukakan mendahului opsi jawaban yang disediakan. Dalam skala *likert* tingkat kepentingan responden diklasifikasikan sebagai berikut : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Selain itu responden juga dapat menyatakan tingkat kepentingan setiap butir pernyataan pola kepemimpinan yang diterapkan yang diklasifikasikan sebagai berikut : Sangat Penting (SP), Penting (P), Cukup Penting (CP) dan Tidak Penting (TP).

2.6.2 Sampling

Data dapat diambil secara keseluruhan pada suatu populasi dengan cara sensus. Jika ada keterbatasan kemampuan dengan cara sensus maka dapat diusahakan dengan mengambil sebagian saja data dari populasi yang ada dengan cara sampling. Adapun jumlah sampel untuk nasabah ditentukan dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 1999) :

$$n = \frac{(Z_{\alpha/2})^2 NPQ}{d^2(N-1) + (Z_{\alpha/2})^2 PQ}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = populasi yang diketahui

d = tingkat ketelitian

P = proporsi yang sebenarnya (bila tidak diketahui, maka P = 0.5)

Q = 1-P

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 OBJEK PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia yakni terhadap Jurusan Teknik Industri, Jurusan Teknik Kimia dan Tekstil, Jurusan Teknik Elektro, Jurusan Teknik Informatika dan Jurusan Teknik Mesin. Pada penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah karyawan edukatif dan mahasiswa/i di Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.

3.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Dalam penelitian ini, dilakukan identifikasi masalah, yaitu bagaimana tingkat penerapan manajemen krisis yang diukur dari nilai kinerja kepemimpinan Ketua Jurusan pada Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia dengan menggunakan pendekatan *Quantum Leadership*

Quantum Leadership digunakan sebagai parameter-parameter dalam dalam mengukur kinerja kepemimpinan Ketua Jurusan saat ini, dan apa kelemahan-kelemahannya sehingga dapat dilakukan analisa perbaikan untuk pola kepemimpinan yang akan diterapkan pada masa yang akan datang. Dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan permasalahan, peneliti akan memberikan model deskriptif penelitian yang digunakan untuk mengidentifikasi kondisi

3.4 DEFINISI OPERASIONAL

3.4.1 Identifikasi Kondisi Krisis

Identifikasi kondisi krisis digunakan untuk mengetahui sejauh mana pandangan mahasiswa dalam menilai kondisi riil jurusan sehingga dapat dilakukan usaha-usaha perbaikan yang terfokus dan tepat sasaran. Dalam proses identifikasi digunakan parameter-parameter yang tertuang dalam kuesioner untuk kemudian disebarkan ke mahasiswa-mahasiswa masing-masing jurusan pada Fakultas Teknologi Industri. Atribut-atribut yang digunakan terbagi menjadi enam (6) dimensi pertanyaan sebagai berikut :

1. *Kuantitas dan Kualitas Dosen*

Tabel. 3.4.1.1 Pertanyaan Dimensi Kuantitas dan Kualitas Dosen

No	Tema Pertanyaan
1	Apakah anda merasa selama ini dosen-dosen telah menyampaikan setiap mata kuliah dengan baik dan sesuai dengan silabus?
2	Menurut anda apakah kualifikasi akademik para dosen anda saat ini telah cukup memadai dan dapat mendukung kegiatan belajar mengajar?
3	Apakah jumlah dosen di jurusan anda saat ini telah cukup representative dengan jumlah mahasiswa yang ada?

2. *Kelengkapan Sarana dan Prasarana*

Tabel. 3.4.1.2 Pertanyaan Dimensi Kelengkapan Sarana dan Prasarana

No	Tema Pertanyaan
4	Bagaimana dengan sarana dan prasarana (perkuliahan maupun lab), apakah sudah cukup memadai untuk mendukung altifitas mahasiswa?

3. Kebijakan-kebijakan Jurusan

Tabel. 3.4.1.3 Pertanyaan Dimensi Kebijakan-kebijakan Jurusan

No	Tema Pertanyaan
5	Apakah selama ini, kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh jurusan sudah cukup bermanfaat bagi mahasiswa?
6	Apakah jurusan anda mendukung penuh setiap kegiatan mahasiswa yang bertujuan positif?
7	Apakah jurusan anda telah cukup responsif terhadap keluhan mahasiswa?

4. Inovasi Kurikulum

Tabel. 3.4.1.4 Pertanyaan Dimensi Inovasi Kurikulum

No	Tema Pertanyaan
8	Menurut anda, apakah kurikulum jurusan anda saat ini perlu diubah atau dipertahankan?

5. Pengembangan Laboratorium

Tabel. 3.4.1.5 Pertanyaan Dimensi Pengembangan Laboratorium

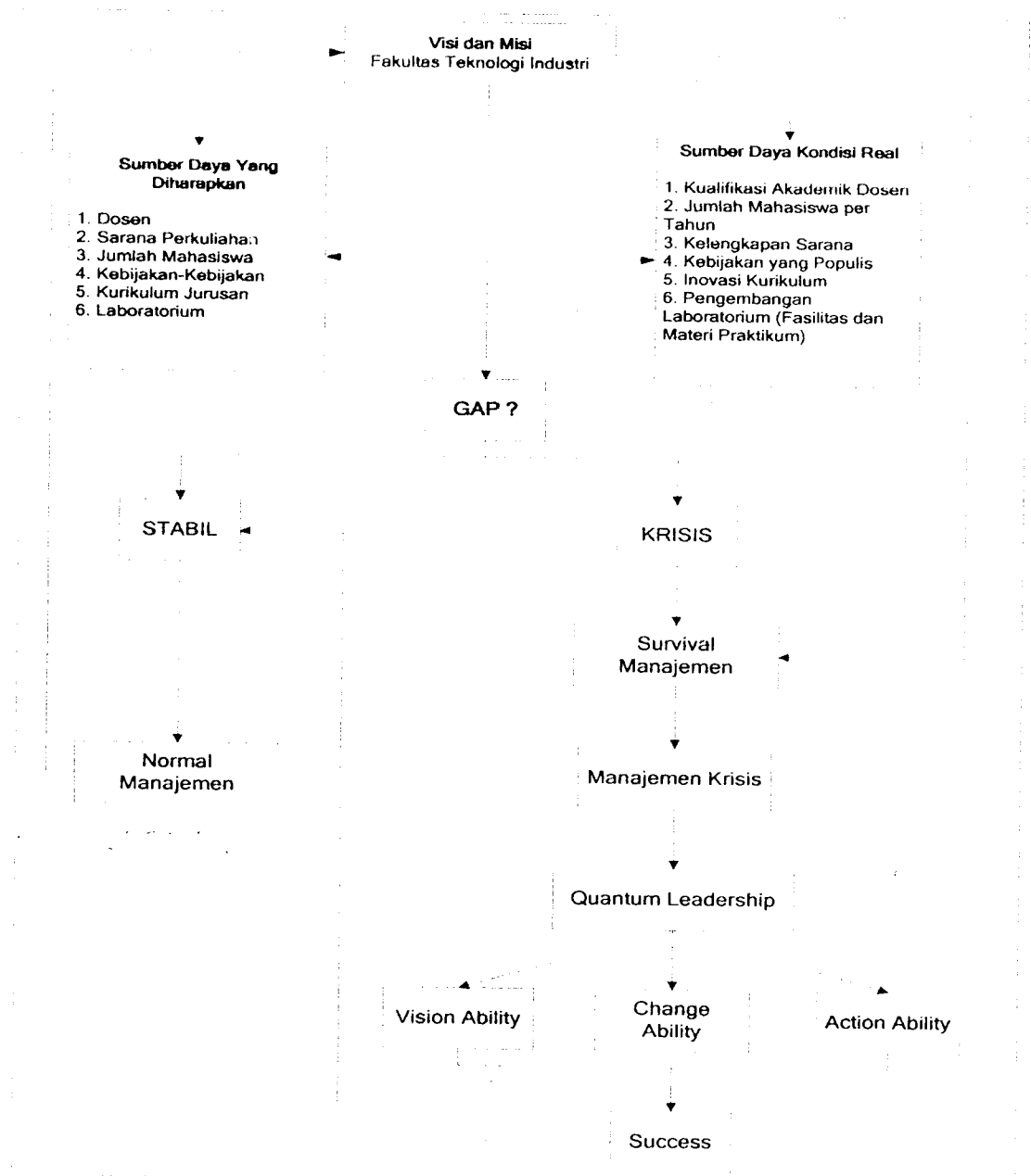
No	Tema Pertanyaan
9	Bagaimana dengan laboratorium-laboratorium yang ada di jurusan anda, apakah sudah cukup aplikatif dan membantu anda dalam memahami teori-teori yang anda dapatkan?

Untuk pertanyaan terakhir para responden mahasiswa diberikan kesempatan untuk memberikan penilaian akhir terhadap kondisi jurusan sehingga memudahkan dalam pengidentifikasian masalah utama dan penetapan kondisi dari suatu jurusan.

Tabel. 3.4.1.6 Pertanyaan Penilaian Akhu

No	Tema Pertanyaan
10	Menurut anda apakah permasalahan utama jurusan anda saat ini?
11	Melihat kondisi jurusan anda saat ini, apakah jurusan anda termasuk dalam kategori "aman" atau dalam kondisi "krisis"?

jurusan dari sudut pandang mahasiswa dan penilaian penerapan manajemen krisis dengan pendekatan *Quantum Leadership* dari sudut pandang dosen..



Gambar 3.2. Bagan Identifikasi Masalah

3.3 METODE PENGUMPULAN DATA

3.3.1 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan agar peneliti dapat menguasai teori maupun konsep dasar yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti. Studi ini dilakukan dengan membaca dan mempelajari beberapa referensi seperti literatur, laporan-laporan ilmiah dan tulisan-tulisan ilmiah lain yang dapat mendukung terbentuknya landasan teori, sehingga dapat digunakan sebagai landasan yang kuat dalam analisis penelitian.

2. Penelitian Lapangan

Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan cara melaksanakan riset langsung ke instansi yang bersangkutan. Data terkait didapatkan dengan sumber:

a. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan langsung terhadap objek, wawancara kepada pihak terkait dan menyebarkan kuisioner, dengan tujuan untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan.

b. Data Instansi

Data-data lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini didapatkan dari literatur yang ada di instansi yang bersangkutan, meliputi sejarah berdirinya, visi, misi, kegiatan dan informasi lainnya.

3.3.2 Data Yang Dibutuhkan

Data-data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan masalah dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya yaitu instansi. Data primer meliputi:

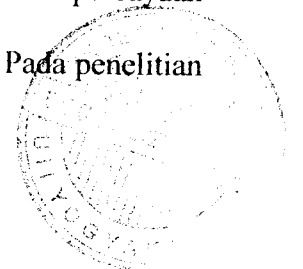
- a. Data yang dibutuhkan untuk penelitian (data-data hasil kuesioner)
- b. Data umum instansi

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang berasal dari sumber lain seperti hasil penelitian sebelumnya, jurnal dan lain-lain, yang digunakan untuk mendapatkan dan menggali teori-teori yang dapat mendukung pemecahan masalah dalam penelitian.

3.3.3 Penentuan Jumlah Sampel

Untuk menetapkan beberapa jumlah sampel yang seharusnya dibuat (N'), maka harus diputuskan terlebih dahulu beberapa tingkat kepercayaan (*convidence level*) dan derajat ketelitian (*degree of accuracy*). Pada penelitian



ini penulis menggunakan tingkat kepercayaan 90 % dan tingkat ketelitian 10 %. Ini berarti bahwa sekurang-kurangnya 90 dari 100 harga rata-rata penilaian karyawan terhadap atribut akan memiliki penyimpangan tidak lebih dari 10.

Adapun jumlah sampel untuk nasabah ditentukan dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 1999) :

$$n = \frac{(Z_{\alpha/2})^2 NPQ}{d^2(N-1) + (Z_{\alpha/2})^2 PQ}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = populasi yang diketahui

d = tingkat ketelitian

P = proporsi yang sebenarnya (bila tidak diketahui, maka P = 0.5)

Q = 1-P

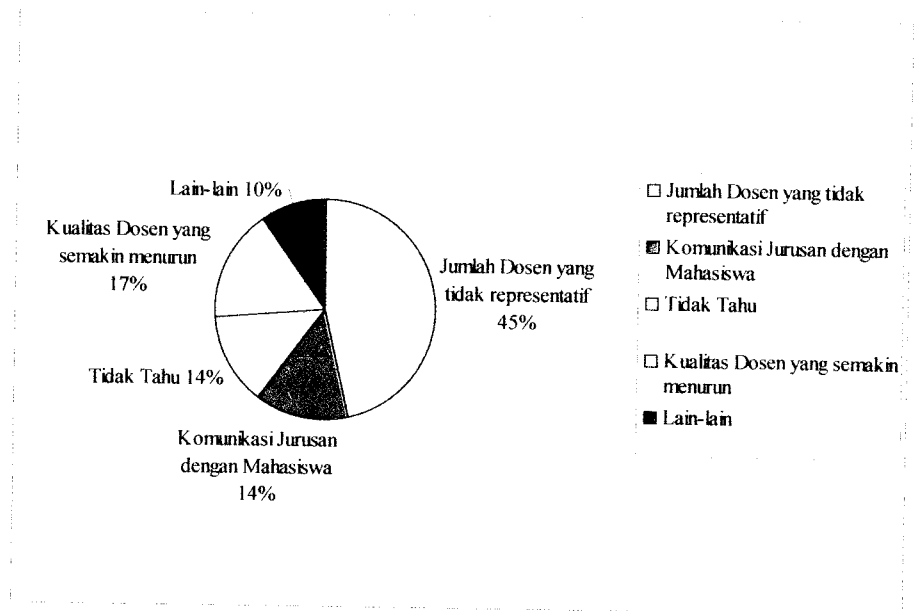
3.3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel ditentukan dengan menggunakan *nonprobabilistic - purposive sampling*, dimana penentuan sampel didasarkan pada pertimbangan tertentu sesuai dengan yang dikehendaki penelitian. Pemilihan anggotanya dilakukan dengan teknik *accidental sampling* dimana peneliti memilih calon responden yang ditemui saat pengambilan sampel (Sekaran, 1992; Cooper dan Emory, 1995)

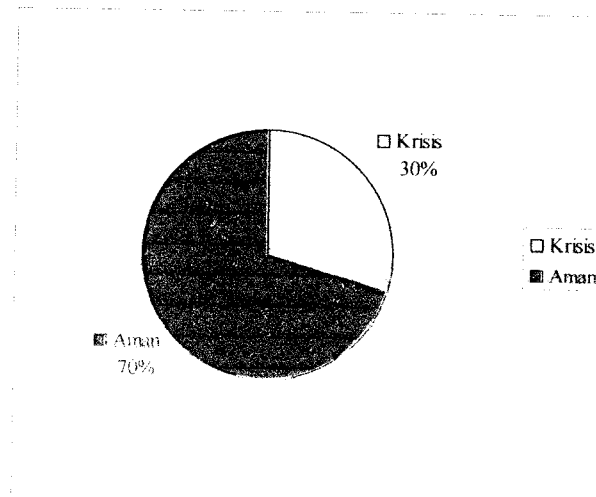
4.2.1.3. Jurusan Teknik Informatika

Jumlah Kuesioner yang Disebar : 125 Responden

1) Menurut anda apakah permasalahan utama jurusan anda saat ini?



2) Melihat kondisi jurusan anda saat ini, apakah jurusan anda termasuk dalam kategori “aman” atau dalam kondisi “krisis”?



3.4.2 Pengukuran Kinerja Kepemimpinan Dengan *Quantum Leadership*

Pengukuran kinerja kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengukuran kinerja kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan-pimpinan jurusan pada Fakultas Teknologi Industri UII, yaitu Ketua Jurusan, berdasarkan penilaian kolega (dosen). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang atribut-atribut pertanyaannya dibangun berdasarkan teori *Quantum Leadership*. Atribut-atribut pertanyaan tersebut dibagi menjadi sebelas (11) dimensi pertanyaan sebagai berikut:

1. *Dream Achievemnt*

Tabel. 3.4.2.1 Pertanyaan Dimensi *Dream Achievemnt*

No	Tema Pernyataan
1	Ketua jurusan memiliki visi dan misi yang jelas dan strategis serta mampu mewujudkannya
2	Ketua jurusan mengadakan rapat evaluasi kinerja jurusan minimal sekali dalam setiap bulan.

2. *Strategic Comprehension*

Tabel. 3.4.2.2 Pertanyaan Dimensi *Strategic Comprehension*

No	Tema Pernyataan
3	Ketua tidak menjelaskan cara-cara mencapai visi dan misi dengan mengembangkan rencana strategi pengembangan dan rencana strategi operasional
4	Ketua Jurusan menjalankan dan mengontrol hasil rapat yang telah dilaksanakan
5	Ketua jurusan selalu mengajak saya dalam tiap langkah pekerjaan, mulai dari identifikasi, analisis, membahas sampai menerapkan solusi

6	Ketua jurusan mengumpulkan dan menyampaikan informasi terkait segala urusan yang berhubungan dengan pekerjaan khususnya mengenai konsep rencana pengembangan kerja
7	Ketua jurusan dalam setiap rapat koordinasi selalu memaparkan usaha-usaha apa saja yang harus dilakukan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas mahasiswa

3. *Process and Results Orientation*

Tabel. 3.4.2.3 Pertanyaan Dimensi *Process and Results Orientation*

No	Tema Pernyataan
8	Ketua jurusan tidak terlalu peduli bagaimana menyelesaikan pekerjaan, yang penting pekerjaan itu selesai dengan baik
9	Ketua jurusan tidak mengarahkan secara sistematis bagaimana menyelesaikan pekerjaan saya

4. *Systematis Analysis*

Tabel. 3.4.2.4 Pertanyaan Dimensi *Systematis Analysis*

No	Tema Pernyataan
10	Ketua jurusan memaparkan alasan-alasannya dalam menetapkan visi dan misi jurusan, rencana strategi pengembangan dan rencana strategi operasional
11	Dalam setiap pengambilan keputusan, ketua jurusan selalu melihat permasalahan dari semua sisi dan memikirkan efek-efek yang akan terjadi
12	Ketua jurusan mengetahui permasalahan utama jurusan saat ini

5. *Constructive Anticipation*

Tabel. 3.4.2.5 Pertanyaan Dimensi *Constructive Anticipation*

No	Tema Pernyataan
13	Ketua jurusan tidak pernah menghadapi permasalahan yang sama dalam menjalankan pekerjaannya, karena beliau selalu memberikan antisipasi yang efektif dalam menyelesaikan permasalahan
14	Ketua jurusan kerap mengkomunikasikan kebijakan-kebijakan yang akan atau telah diambil

15	Kebijakan yang diambil oleh ketua jurusan tidak menimbulkan masalah baru
----	--

6. *Positive Persuasion*

Tabel. 3.4.2.6 Pertanyaan Dimensi *Positive Persuasion*

No	Tema Pernyataan
16	Ketua jurusan tidak pernah memberikan motivasi kepada saya dalam bekerja
17	Ketua jurusan dapat mudah berbaur dengan anggota organisasinya
18	Ketua jurusan belum menciptakan lingkungan kerja yang nyaman
19	Ketua jurusan adalah orang yang tidak mampu memisahkan antara masalah pribadi dengan masalah pekerjaan
20	Ketua jurusan menjalankan tata aturan secara konsisten terhadap siapapun

7. *Empathy*

Tabel. 3.4.2.7 Pertanyaan Dimensi *Empathy*

No	Tema Pernyataan
21	Ketua jurusan adalah orang yang memahami kebutuhan, perasaan dan harapan saya
22	Ketua jurusan tidak memperhatikan masalah kesejahteraan kolega
23	Ketua jurusan selalu mengunjungi kolega bila ada ada yang sakit atau terkena musibah

8. *Mutual Beneficial Partnership*

Tabel. 3.4.2.8 Pertanyaan Dimensi *Mutual Beneficial Partnership*

No	Tema Pernyataan
24	Ketua jurusan tidak dapat menciptakan suasana kerja sama yang saling menguntungkan semua pihak
25	Ketua jurusan mampu menciptakan jaringan-jaringan baru bagi pengembangan jurusan

26	Ketua jurusan selalu memantau aktif perkembangan alumni jurusan
27	Ketua jurusan sering mengadakan training/pelatihan untuk meningkatkan soft skill bagi kolega
28	Ketua jurusan belum mampu membangun rasa kebersamaan antar masing-masing kolega dalam jurusan

9. Attitude

Tabel. 3.4.2.9 Pertanyaan Dimensi *Attitude*

No	Tema Pernyataan
29	Ketua jurusan adalah orang yang santun dalam berbicara dan baik budi pekertinya
30	Ketua jurusan dapat menjadi tauladan yang baik bagi kolega dan mahasiswa
31	Ketua Jurusan selalu menepati janji-janji yang dia ucapkan
32	Ketua jurusan adalah orang yang jujur dan amanah dalam melaksanakan tanggung jawab

10. Ability

Tabel. 3.4.2.10 Pertanyaan Dimensi *Ability*

No	Tema Pernyataan
33	Ketua jurusan adalah orang yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik
34	Ketua jurusan mampu menempatkan orang-orang dengan pekerjaan yang mereka lakukan secara tepat
35	Ketua jurusan adalah orang yang penuh inisiatif dalam pengembangan jurusan
36	Ketua jurusan belum mampu menjadi mediator apabila terjadi konflik dalam jurusan
37	Ketua jurusan belum mampu menciptakan jaringan-jaringan baru bagi pengembangan jurusan

11. Judgement

Tabel. 3.4.2.11 Pertanyaan Dimensi *Judgement*

No	Tema Pernyataan
38	Ketua jurusan secara teratur mengadakan penilaian kinerja kolega dan hasilnya disampaikan dalam rapat koordinasi jurusan
39	Dalam melakukan penilaian, ketua jurusan sebelumnya telah mengumpulkan bukti-bukti yang mendukung terhadap kinerja saya

Pada kuesioner penelitian ini, terdapat tempat khusus bagi responden untuk memberikan kritik, saran dan untuk menyampaikan harapannya terhadap kinerja kepemimpinan yang telah diterapkan. Selain itu, jawaban yang diberikan responden dapat digunakan sebagai sudut pandang dalam pembahasan hasil penelitian.

Tabel. 3.4.2.12 Pertanyaan terbuka mengenai harapan karyawan

No	Tema Pernyataan
30.	Apakah harapan Anda terhadap kinerja kepemimpinan yang diterapkan oleh Ketua Jurusan di masa yang akan datang?

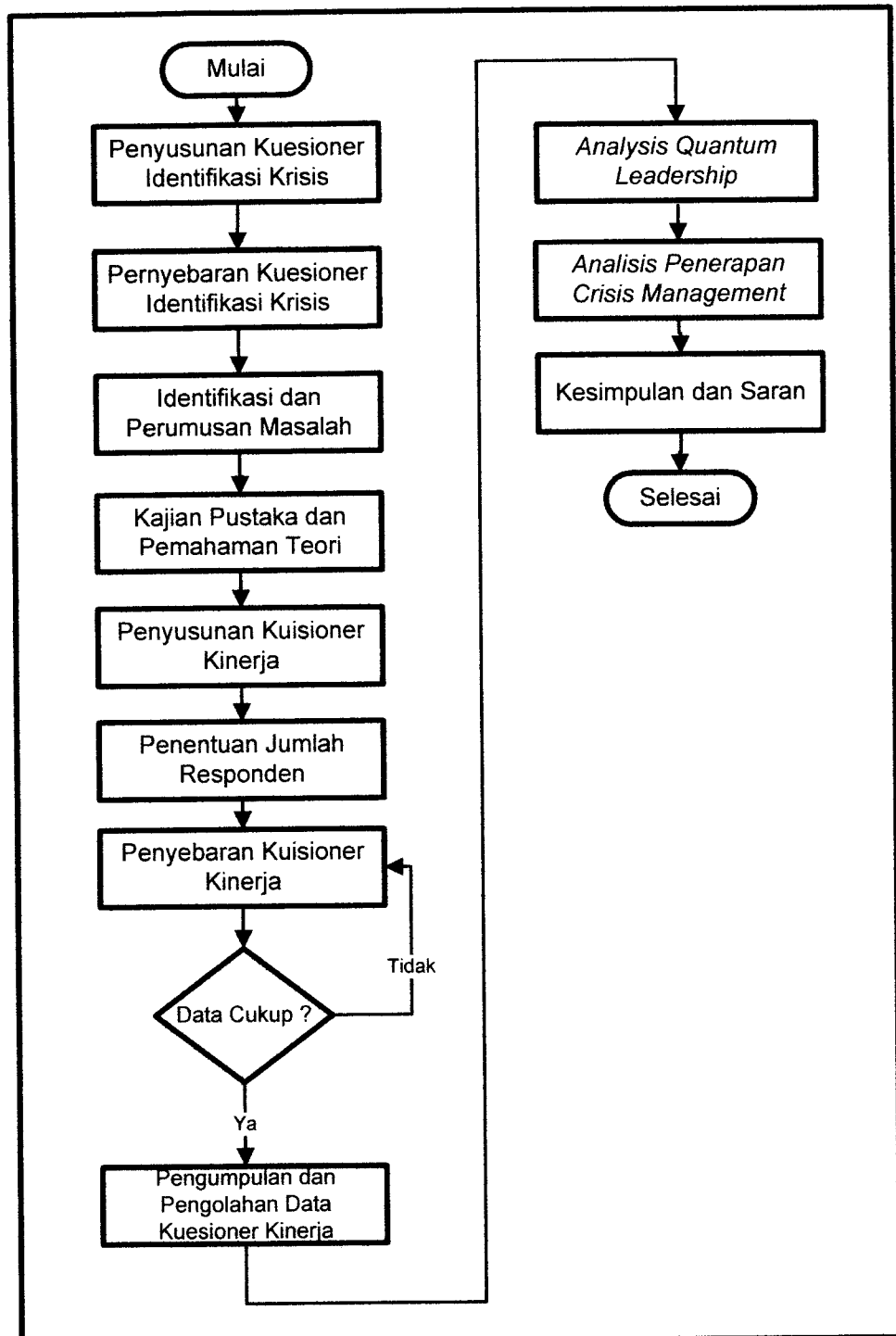
3.5 ANALISIS PENELITIAN

Langkah ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran lengkap mengenai penelitian yang telah dilakukan mengarah kepada analisis hasil implementasi sebelum ditarik kesimpulan.

3.6 KESIMPULAN DAN SARAN

Penarikan kesimpulan terhadap kasus yang diselesaikan pada tahap akhir dalam penelitian ini setelah dilakukan analisis terhadap kasus yang dipecahkan. Penarikan kesimpulan bertujuan untuk menjawab tujuan penelitian yang sudah ditetapkan. Saran-saran juga dikemukakan untuk memberikan masukan mengenai penyelesaian kasus yang dihadapi pada sistem yang diteliti dan memberikan rekomendasi terhadap penelitian kedepan dengan menggunakan metode yang sama.

3.7 DIAGRAM ALIR METODE PENELITIAN



Gambar 3.7. Diagram Alir Metode Penelitian

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 DATA INSTANSI

4.1.1 Gambaran Umum Instansi Fakultas Teknologi Industri

Tahap demi tahap Universitas Islam Indonesia mulai mengembangkan diri. Pada tahun 1975, dibuka Jurusan Teknologi Tekstil yang merupakan salah satu jurusan di Fakultas Teknik Universitas Islam Indonesia. Pada tahun 1977, program studi Teknologi Tekstil dikembangkan menjadi Fakultas Teknologi Tekstil dengan 2 (dua) jurusan, yaitu jurusan Teknik Tekstil dan Kimia Tekstil.

Pada tahun 1982, didirikan Fakultas Teknologi Industri, sehingga Universitas Islam Indonesia mempunyai tiga fakultas bidang teknik, yaitu Fakultas Teknik, Fakultas Teknologi Tekstil dan Fakultas Teknologi Industri. Pada tahun 1985, pemerintah mengatur bahwa satu universitas hanya dibenarkan ada satu fakultas teknik, sehingga ketiga fakultas teknik yang dimiliki Universitas Islam Indonesia dilebur menjadi 1 (satu) dengan nama Fakultas Teknik berdasarkan SK Mendikbud RI No. 0174/O/1983 jo No. 0336/O/1984, dengan 2 (dua) jurusan, yaitu Jurusan Teknik Sipil dan Jurusan Teknik dan Manajemen Industri, serta 2 (dua) program studi, yaitu program studi Teknik Industri dan program studi Teknologi Tekstil.

Berdasarkan SK Mendikbud RI No. 25/Dikti/Kep/1993 tanggal 10 Mei 1993, Fakultas Teknik dipisah menjadi 2 (dua) fakultas menurut kelompok jurusan, yaitu Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan dan Fakultas Teknologi Industri. Fakultas Teknologi Industri memiliki 2 (dua) jurusan, yaitu Jurusan Teknik dan Manajemen Industri dan Jurusan Teknologi Tekstil.

4.1.1.1 Jurusan Teknik Kimia dan Tekstil

Pada tahun 1990, program studi Teknologi Tekstil memperoleh status diakui berdasarkan SK Mendikbud RI No. 0397/O/1990. Jurusan Teknologi Tekstil mendapat status disamakan, dengan perubahan nama nama menjadi Jurusan Teknik Kimia Program Studi Teknik Kimia Konsentrasi Teknologi Tekstil dengan SK Mendikbud RI No. 433/Dikti/Kep/1995 tanggal 11 Oktober 1995. Sejak tahun akademik 1996/1997 Jurusan Teknik Kimia Program Studi Teknik Kimia mempunyai 2 (dua) bidang konsentrasi, yaitu Konsentrasi Teknologi Kimia/Umum dan Konsentrasi Teknologi Tekstil dengan status terakreditasi.

4.1.1.1.1. Visi dan Misi Teknik Kimia dan Tekstil

1. Visi Jurusan

” Sebagai penyelenggara pendidikan tinggi yang mengembangkan konsentrasi teknik kimia dan teknik tekstil yang berkualitas, kreatif dan inovatif serta berperan aktif dalam pembangunan bangsa yang memiliki komitmen pada perubahan dan kemajuan”

2. Misi Jurusan

- a. Menyelenggarakan pendidikan tinggi teknik kimia dan teknik tekstil
- b. Menghasilkan keluaran yang berkualitas dan bermanfaat
- c. Berperan aktif pada pengembangan dan penerapan teknologi.

4.1.1.1.2. Struktur Organisasi Jurusan

Ketua	: Dra. Kamariah Anwar, MS.
Sekretaris	: Ir. Sukirman, MM.
Kalab. Kimia Proses	: Ir. H. Dulmalik, MM
Kalab. Pertekstilan	: Ir. H. Suparman
Kalab. OTK/PTK	: DR.Ir.HM. Farham Saleh, MSII
Kalab. Komputasi Proses	: Dalyono, S.Teks, MSI, C.Text.ATI
Kalab. Evaluasi Tekstil	: Ir. Djaka Hartaja, MM

4.1.1.2 Jurusan Teknik Industri

Pada tahun 1993, program studi Teknik Industri mendapatkan status disamakan berdasarkan SK Mendikbud RI no. 0508/O/1993 tanggal 16 Agustus 1993. Kurikulum jurusan Teknik Industri dirancang berbasis manufaktur dan jasa yang disesuaikan dengan perkembangan teknologi informasi yang cepat dan secara global mempengaruhi perilaku manusia dan dunia industri. Sistem pembelajaran jurusan Teknik Industri mengacu pada pembelajaran aktif yang

didukung oleh dosen-dosen tetap maupun tidak tetap yang sebagian besar berpendidikan S2 dan S3 serta sarana gedung yang megah dan nyaman.

4.1.1.2.1. Visi dan Misi Teknik Industri

1. Visi Jurusan

“ Terwujudnya institusi akademik sebagai rahmatan lil `alamin, mempunyai komitmen dan kesempurnaan risalah islamiyah dalam penyelenggaraan pendidikan, penelitian, pengembangan, pengabdian masyarakat dan dakwah islamiyah secara profesional sesuai keilmuan Teknik Industri.”

2. Misi Jurusan

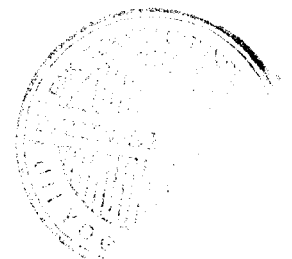
Menegakkan wahyu Ilahi dan sunnah Rasulullah SAW sebagai sumber kebenaran abadi yang membawa rahmat bagi seluruh alam semesta melalui pengembangan dan penyebaran ilmu teknologi budaya, dan seni yang mampu menghasilkan sarjana berkompotensi tinggi dalam bidang keilmuan teknik industri, mampu bekerja secara profesional, memiliki komitmen kuat untuk menjunjung tinggi etika profesi islami.

4.1.1.2.2. Struktur Organisasi Jurusan

Ketua	: Ir. R. Chairul Saleh, M.Sc., Ph.D.
Sekretaris	: Agus Mansyur, ST., M.Eng.Sc.
Kalab. Sistem Manufaktur	: Rina Arifa Fitriyani, ST
Kalab. APK & E	: Eka Suswaini, ST
Kalab. Data Mining	: Mei Alief, ST, MT
Kalab. DELSIM	: Aliq Zuhdi, ST, MT
Kalab. SAP/ERP	: Ir. Erlangga Fauza, M.CIS
Kalab. IPO	: Rahman Fauzan, ST

4.1.1.3 Jurusan Teknik Informatika

Memasuki abad ke 21, ilmu pengetahuan dan teknologi memegang peranan penting dalam mewujudkan suatu tatanan masyarakat industri modern dengan dukungan kemampuan memanfaatkan informasi, keterkaitan masyarakat global, infrastruktur yang terintegrasi dan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif. Melihat perkembangan yang sangat cepat dan kompleks, maka berdasar dokumen CC 2005, terdapat 5 sub disiplin dari disiplin utama komputer, yaitu : *Computr Science, Computer Engineering, Information System, Software Engineering dan Information Technology*. Sebagai wujud peran aktif UII dalam pendidikan tinggi nasional, maka UII melihat bidang komputer dan teknologi informasi adalah bidang yang perlu dibangun fondasi keilmuannya di lingkungan UII. Oleh karena



itu, pada tahun akademik 1994/1995 dibuka jurusan Teknik Informatika dengan status terdaftar berdasarkan SK Mendikbud RI No. 04/Dikti/Kep/1995 tanggal 17 Januari 1995. Jurusan Teknik Informatika memperoleh status terakreditasi berdasarkan SK Dirjen Dikti Depdiknas RI No. 14/BAN-PT/Ak-IV/VII/2000 tanggal 7 Juli 2000.

4.1.1.3.1. Visi dan Misi Teknik Informatika

1. Visi Jurusan

Berdasar kondisi internal dan eksternal maka untuk dapat eksis serta tetap berperan aktif dalam dunia pendidikan tinggi teknik informatika maka Jurusan Teknik Informatika UII menetapkan **Visi 2010**, yaitu : *"Menjadi penyelenggara pendidikan tinggi teknologi informasi yang berkualitas dan berperan aktif dalam pembangunan bangsa berlandaskan pada khairo ummah."*

2. Misi Jurusan

- a. Mewujudkan institusi yang menjadi bagian dari dakwah islamiyah sesuai dengan tuntunan Al Quran dan Al Hadits di bidang teknologi informasi dan tempat dihasilkannya insan ulil albab yang beriman dan bertaqwa dan mampu menunjukkan jati diri sebagai *khairo ummah*.
- b. Menyiapkan lulusan yang memiliki sikap dan perilaku (*attituse and character*) yang baik serta berjiwa mandiri dengan kapasitas

intelektual dan profesional yang sesuai dengan kebutuhan jaman serta mampu menghadapi tantangan masa depan dengan komitmen pada peningkatan kualitas hidup masyarakat.

- c. Menyelenggarakan sistem belajar mengajar dengan dukungan *Information and Communication Technology* (ICT) dalam kerangka sistem pendidikan tinggi yang modern yang berorientasi pada kemajuan ilmu dan teknologi, dan komitmen pada penerapan berbagai instrumen untuk menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas.
- d. Memberikan dukungan resource bagi staff untuk mengembangkan diri agar menjadi ilmuwan dari peneliti yang kreatif dan inovatif serta pendidik yang handal.
- e. Menjalankan proses-proses penyelenggaraan pendidikan tinggi dengan prinsip *quality, accountability, autonomy, dan equity*, sehingga menjadi sebuah institusi pendidikan yang sehat dan memiliki nilai kompetitif bagi bangsa.
- f. Memelihara komunikasi dengan alumni guna memberikan terselenggaranya proses belajar sepanjang hayat serta manfaat dari pengalaman, skill, dan pengetahuan yang dimilikinya.

4.1.1.3.2. Struktur Organisasi Jurusan

- Ketua : Yudi Prayudi, S.Si., M.Kom.
Sekretaris : M. Erwin Ashari Haryono, ST., MT.
Kalab. Komputasi dan Sistem Cerdas : Lizda Iswari, ST.
Kalab. Sistem Informasi dan RPL : Hendrik, ST.
Kalab. Grafika dan Multimedia : Affan Mahtarani, S.Kom.
Kalab. Pemograman dan Informatika : Taufiq Hidayat, ST, MCS.
Kala. Sistem dan Jaringan Komputer : Syarif Hidayat, S.Kom.

4.1.1.4 Jurusan Teknik Elektro

Jurusan Teknik Elektro berdiri pada tanggal 22 Juli 1997 dipelopori oleh Ir. Hj. Budi Astuti, MT. Pada awalnya jurusan Teknik Elektro hanya mempunyai sebuah konsentrasi yaitu elektronika. Input mahasiswa berasal dari lulusan SMU dan SMK. Pada tahun 2005 Jurusan Teknik Elektro menambah sebuah konsentrasi yaitu kendali. Pada tahun 2006 jurusan ini berhasil mendapatkan akreditasi B dari Badan Akreditasi Nasional (BAN) dengan SK nomor 003/BAN-PT/Ak-X/S1/V/2006 sebagai pengakuan kualitas pendidikan Teknik Elektro. Saat ini jurusan Teknik Elektro memiliki mahasiswa aktif sejumlah 450 orang dengan 9 dosen tetap. Sebagian besar dosen telah dan sedang mengambil studi S-2 dan S-3 baik di dalam maupun di luar negeri. Selain itu, staf pengajar

juga berasal dari tenaga ahli dan praktisi yang berasal dari BATAN, PLN, dan Jogja Medianet.

4.1.1.4.1. Visi dan Misi Teknik Elektro

1. Visi Jurusan

” Terwujudnya Program Studi Teknik Elektro sebagai Rahmatan lil ‘alamin, berkualitas dan mampu bersaing, serta berperan aktif dalam pengembangan bidang elektronika dan instrumentasi pada tingkat nasional ”

2. Misi Jurusan

- a. Menghasilkan lulusan yang berkompetensi, berdaya saing tinggi serta memiliki kesadaran yang tinggi untuk melaksanakan syariat.
- b. Menghasilkan penelitian yang berkualitas dan mempunyai kontribusi terhadap keilmuan maupun kontribusi terhadap penyelesaian masalah di masyarakat.
- c. Melakukan transfer teknologi kepada masyarakat.

4.1.1.4.2. Struktur Organisasi Jurusan

Ketua : Tito Yuwono, ST., M.Sc.

Sekretaris : Yusuf Aziz Amrulloh, ST.

Laboran Lab. Mikroprosesor dan Kendali : Heri Suryantoro, Amd

Laboran Lab. Elektronika dan Digital : Tri Suryantoro, Amd

Laboran Lab. Mesin Listrik : Agung Nugroho, Amd

4.1.1.5 Jurusan Teknik Mesin

Pada tahun akademik 1999/2000 dibuka Jurusan Teknik Mesin, Program Studi Teknik Mesin dengan status terdaftar berdasarkan SK Dirjen Dikti Depdikbud No. 414/Dikti/Kep/1999 tanggal 22 september 1999. Klaim sebagai jurusan teknik mesin manufaktur diikuti dengan pembenahan-pembenahan kurikulum yang digunakan sehingga mahasiswa diarahkan langsung menuju bidang keahlian yang sudah spesifik. Keluarnya peraturan untuk lebih membebaskan program studi menyusun kurikulumnya membuat langkah semakin terbuka. Pengakuan DIKTI terhadap jurusan Teknik Mesin diwujudkan dengan pemberian dana Program Hibah Kompetisi A1 (PHK-A1) tahun anggaran 2004/2005 dan tahun anggaran 2005/2006 senilai hampir setengah milyar rupiah. Dana tersebut dialokasikan untuk semakin mempertajam kompetensi jurusan sehingga memiliki daya saing yang tinggi.

4.1.1.5.1. Visi dan Misi Teknik Mesin

1. Visi Jurusan

” Jurusan Teknik Mesin UII sebagai aset utama nasional dalam pengembangan ilmu dan pemanfaatan teknologi manufaktur yang memiliki komitmen pada perubahan dan kemajuan”

2. Misi Jurusan

- a. Menyelenggarakan pendidikan tinggi bidang teknik mesin
- b. Menghasilkan keluaran yang berkualitas dan bermanfaat
- c. Berperan aktif pada pengembangan dan penerapan teknologi industri

4.1.1.5.2. Struktur Organisasi Jurusan

Ketua	: Muhammad Ridlwan, ST., MT.
Sekretaris	: Yustiasih Purwaningrum, ST., MT.
Kalab. Proses Produksi	: Muhammad Ridlwan, ST., MT.
Kalab. Metrologi Industri	: Ir. Paryana Puspaputra, M.Eng
Kalab. CAD/CAM/CAE	: Yustiasih Purwaningrum, ST., MT.
Kalab. Mesin Konversi Energi	: Agung Nugroho Adi, ST
Kalab. Sistem Manufaktur	: Purtojo, ST
Kalab. Mekatronika	: Indra Hermawan, ST

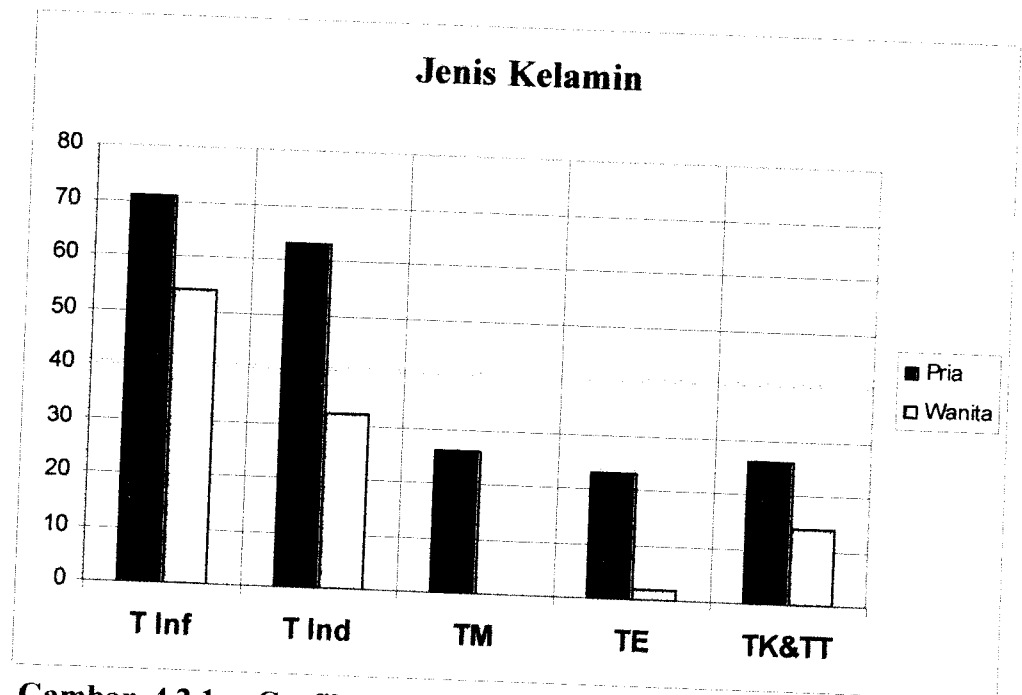
4.2 DATA OBSERVASI

4.2.1 Data Observasi Identifikasi Masalah

Pengumpulan data dalam penelitian awal ini ini menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner. Kuesioner ini bertujuan untuk mengidentifikasi kondisi jurusan menurut perspektif para mahasiswa. Kuesioner dibagikan kepada para mahasiswa/i yang terdapat pada jurusan-jurusan di FTI UH. Adapun syarat pengisian kuesioner yaitu semua pertanyaan merupakan

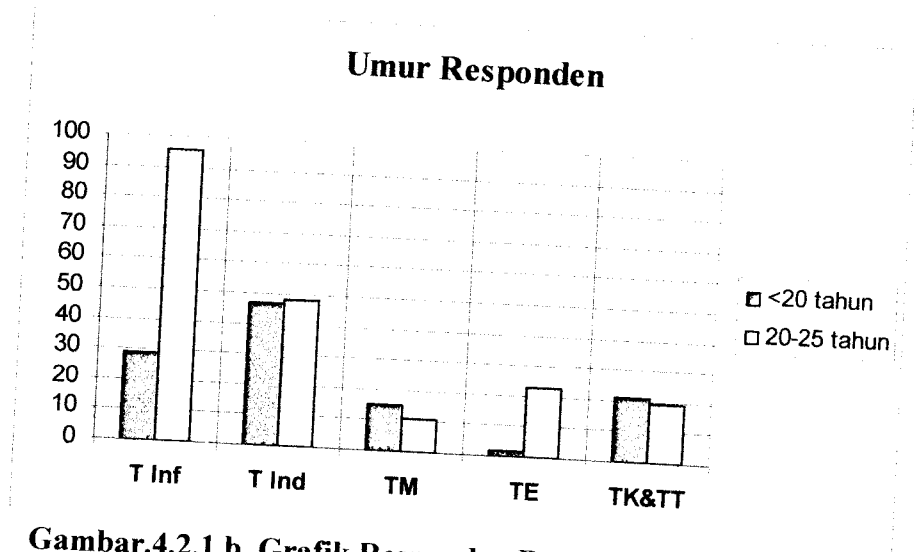
pertanyaan essay dan harus dijawab sesuai dengan kehendak responden (kuesioner terbuka). Adapun rekapitulasi umum kuesioner penelitian awal ini akan diberikan pada bab IV, sedangkan rekapitulasi keseluruhan dapat dilihat pada lampiran. Rekapitulasi umum hanya mengemukakan permasalahan-permasalahan utama jurusan dan kondisi jurusan dari sudut pandang mahasiswa, sedangkan rekapitulasi khusus berisi tentang keseluruhan butir kuesioner identifikasi krisis. Berikut karakteristik responden pada penelitian awal ini :

a. Jenis Kelamin



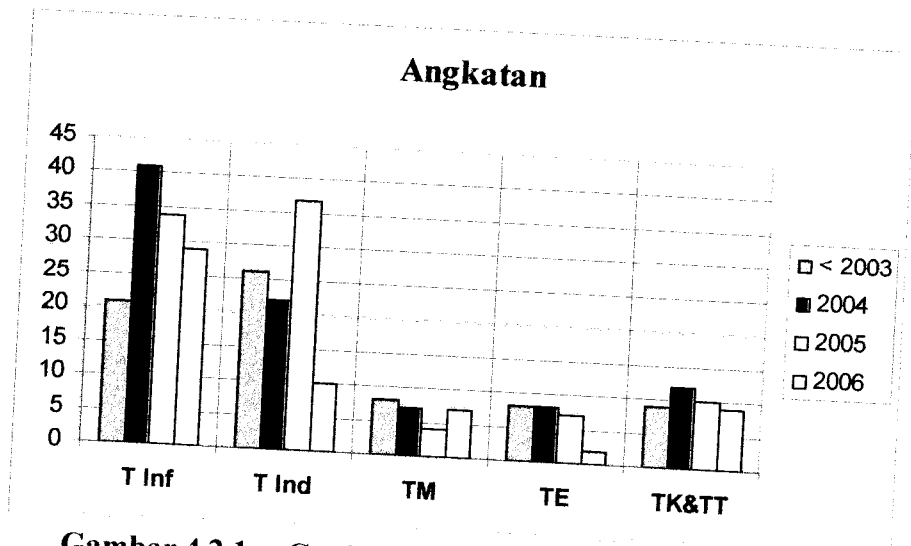
Gambar. 4.2.1.a. Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

b. Umur



Gambar.4.2.1.b. Grafik Responden Berdasarkan Umur

c. Tahun Angkatan



Gambar.4.2.1.c. Grafik Responden Berdasarkan Tahun Angkatan

Dan berikut hasil rekapitulasi umum permasalahan utama jurusan dan kondisi jurusan dari sudut pandang mahasiswa pada masing-masing jurusan di FTI UII.

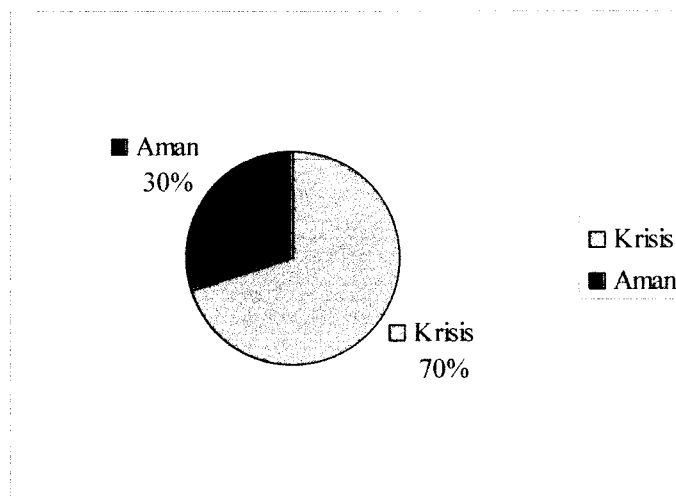
4.2.1.1. Jurusan Teknik Kimia dan Tekstil

Jumlah Kuesioner yang Disebar : 40 Responden

1) Menurut anda apakah permasalahan utama jurusan anda saat ini?



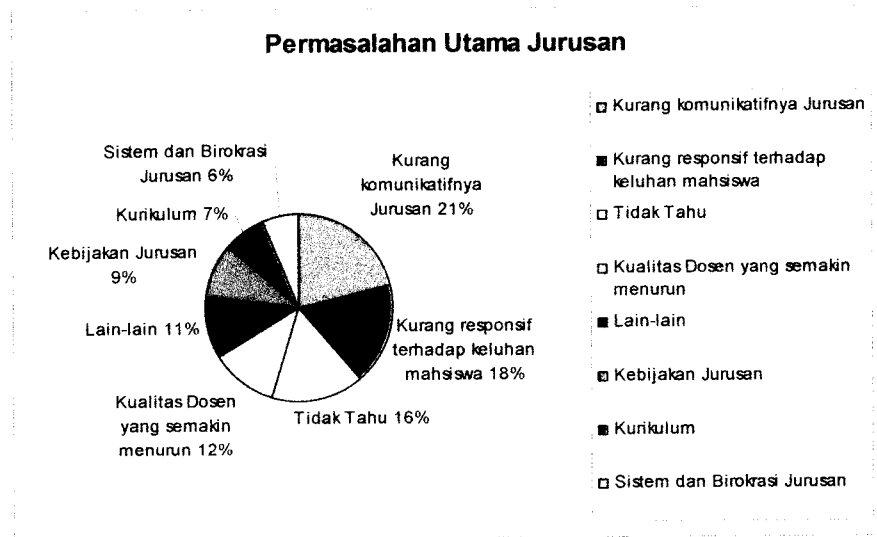
2) Melihat kondisi jurusan anda saat ini, apakah jurusan anda termasuk dalam kategori “aman” atau dalam kondisi “krisis”?



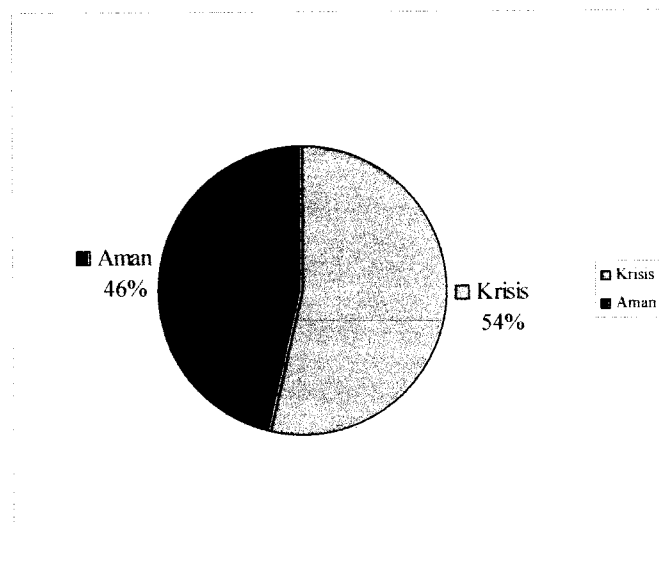
4.2.1.2. Jurusan Teknik Industri

Jumlah Kuesioner yang Disebar : 95 Responden

1) Menurut anda apakah permasalahan utama jurusan anda saat ini?



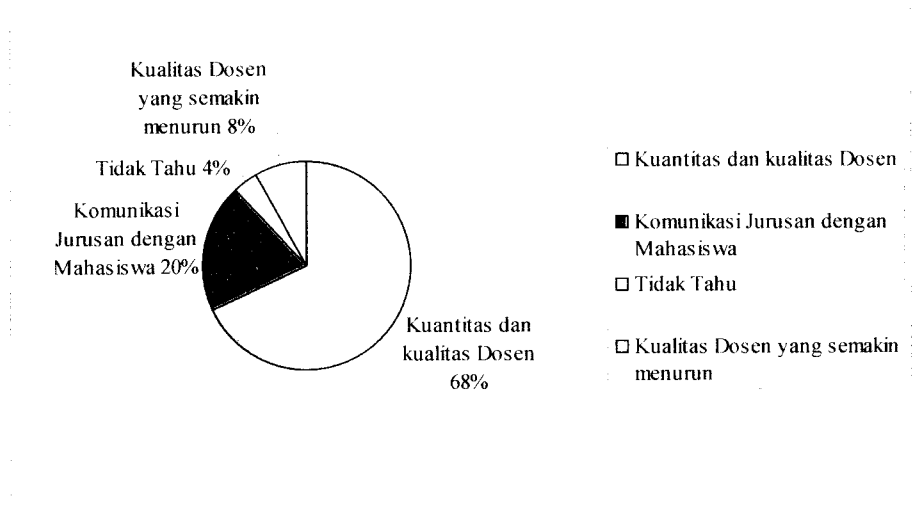
2) Melihat kondisi jurusan anda saat ini, apakah jurusan anda termasuk dalam kategori “aman” atau dalam kondisi “krisis”?



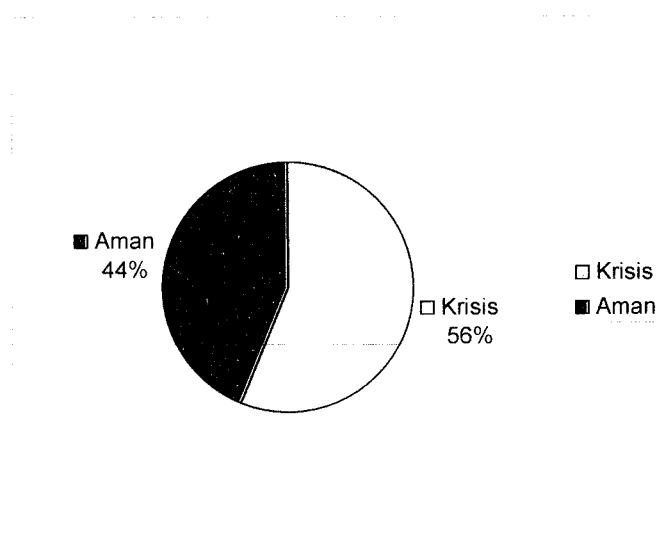
4.2.1.4. Jurusan Teknik Elektro

Jumlah Kuesioner yang Disebar : 25 Responden

- 1) Menurut anda apakah permasalahan utama jurusan anda saat ini?



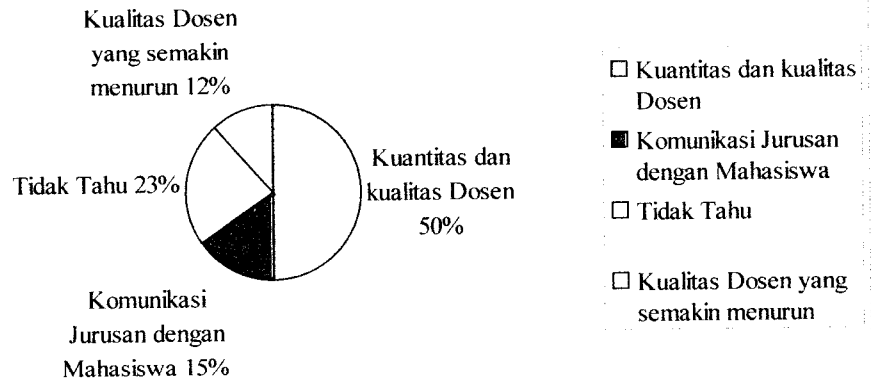
- 2) Melihat kondisi jurusan anda saat ini, apakah jurusan anda termasuk dalam kategori “aman” atau dalam kondisi “krisis”?



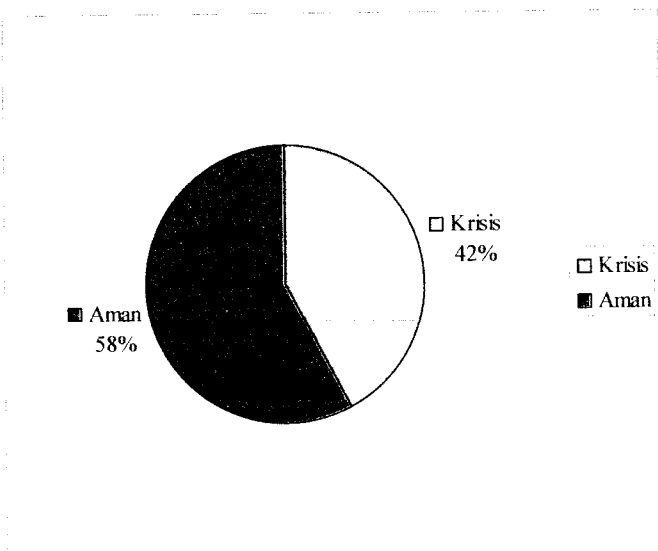
4.2.1.5. Jurusan Teknik Mesin

Jumlah Kuesioner yang Disebar : 26 Responden

1) Menurut anda apakah permasalahan utama jurusan anda saat ini?



2) Melihat kondisi jurusan anda saat ini, apakah jurusan anda termasuk dalam kategori “aman” atau dalam kondisi “krisis”?



4.2.2 Data Observasi Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian lanjutan ini ini menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner. Kuesioner ini bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerja kepemimpinan Ketua Jurusan dalam Manajemen Krisis menurut perspektif para dosen (kolega). Kuesioner tidak dapat diolah bila jawaban kuesioner tersebut tidak memenuhi syarat-syarat pengisian kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada para dosen (karyawan edukatif) yang terdapat pada jurusan-jurusan di FTI UII. Berikut perincian jumlah kuesioner yang telah disebar pada masing-masing jurusan :

4.2.2.1. Jurusan Teknik Kimia dan Tekstil

Jumlah kuesioner yang dibagikan	= 17
Jumlah kuesioner yang kembali	= 16
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	= 16
Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	= 0

4.2.2.2. Jurusan Teknik Industri

Jumlah kuesioner yang dibagikan	= 15
Jumlah kuesioner yang kembali	= 13
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	= 13
Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	= 0

4.2.2.3. Jurusan Teknik Informatika

Jumlah kuesioner yang dibagikan	= 9
Jumlah kuesioner yang kembali	8
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	= 8
Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	= 0

4.2.2.4. Jurusan Teknik Elektro

Jumlah kuesioner yang dibagikan	= 6
Jumlah kuesioner yang kembali	= 6
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	= 6
Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	= 0

4.2.2.5. Jurusan Teknik Mesin

Jumlah kuesioner yang dibagikan	= 4
Jumlah kuesioner yang kembali	= 4
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	4
Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	= 0

Adapun syarat pengisian kuesioner yaitu semua pertanyaan harus dijawab sesuai dengan pilihan yang ada dan tidak boleh terdapat jawaban ganda dalam satu pertanyaan. Hasil penyebaran kuisisioner dapat dilihat pada

lampiran. Adapun rekap jawaban untuk pertanyaan terbuka pada kuesioner ditampilkan pada tabel berikut:

4.3 PENGOLAHAN DATA

Pengolahan data terdiri dari beberapa tahapan. Tahapan tersebut adalah uji kecukupan data, dan perhitungan kinerja kepemimpinan dengan menggunakan metode *Quantum Leadership (QL)*.

4.3.1 Uji Kecukupan Data

Jumlah sampel untuk nasabah ditentukan dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 1999) :

$$n = \frac{(Z_{\alpha/2})^2 NPQ}{d^2(N-1) + (Z_{\alpha/2})^2 PQ}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = populasi yang diketahui

d = tingkat ketelitian

P = proporsi yang sebenarnya (bila tidak diketahui, maka P = 0.5)

Q = 1-P

Karena proporsi sampel (p) belum diketahui, akan tetapi nilai p selalu diantara 0 sampai 1, dengan nilai p maksimal maka :

$$f(p) = p - p^2$$

$$\frac{df(p)}{d(p)} = 1 - 2p$$

$$\frac{df(p)}{d(p)} \text{ maksimal jika } \frac{df(p)}{d(p)} = 0$$

$$0 = 1 - 2p$$

$$-1 = -2p$$

$$p = 0.5$$

Tingkat kepercayaan = 90 %

Tingkat ketelitian (α) = 10 % = 0,1 ; $\frac{\alpha}{2} = 0,05$; $Z_{\frac{\alpha}{2}} = 1,645$

Maka, jumlah sampel yang dibutuhkan untuk masing-masing jurusan adalah :

A. Jurusan Teknik Kimia dan Tekstil

$$n = \frac{1.645^2 * 20 * 0.5 * 0.5}{0.1^2 (20 - 1) + 1.645^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$= 15.615 \approx 16 \text{ responden.}$$

B. Jurusan Teknik Industri

$$n = \frac{1.645^2 * 15 * 0.5 * 0.5}{0.1^2 (15 - 1) + 1.645^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$= 12.428 \approx 12 \text{ responden.}$$

C. Jurusan Teknik Informatika

$$n = \frac{1.645^2 * 9 * 0.5 * 0.5}{0.1^2 (9 - 1) + 1.645^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$= 8.048 \approx 8 \text{ responden.}$$

D. Jurusan Teknik Elektro

$$n = \frac{1.645^2 * 6 * 0.5 * 0.5}{0.1^2(6-1) + 1.645^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$= 5.587 \approx 6 \text{ responden.}$$

E. Jurusan Teknik Mesin

$$n = \frac{1.645^2 * 4 * 0.5 * 0.5}{0.1^2(4-1) + 1.645^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$= 3.830 \approx 4 \text{ responden.}$$

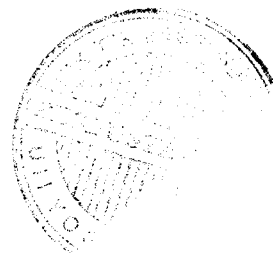
4.3.1 Perhitungan Kinerja Kepemimpinan

Perhitungan kinerja kepemimpinan berdasarkan *Quantum Leadership* menggunakan hasil penilaian yang didapat dari penyebaran kuesioner. Nilai yang didapat kemudian akan diolah pada model matematis *Quantum Leadership*. Adapun rekapitulasi kuesioner untuk masing-masing jurusan dapat dilihat pada lampiran. Berikut contoh perhitungan nilai masing-masing parameter umum dan nilai *Quantum Leadership* pada Jurusan Teknik Elektro.

a. Perhitungan nilai Parameter *Vision* :

$$\sum V = \frac{(\sum \frac{DA + SC + PRO + SA + CA}{V_{\max}})}{N} \times 100$$

$$\sum V = \frac{(368)}{(75 \times 6)} \times 100 = 81.77\%$$



b. Perhitungan nilai Parameter *Change* :

$$\sum C = \frac{(\sum \frac{PP + E + MBP}{C_{\max}})}{N} \times 100$$

$$\sum C = \frac{(\frac{312}{(65 \times 6)})}{6} \times 100 = 80.00\%$$

c. Perhitungan nilai Parameter *Action* :

$$\sum A = \frac{(\sum \frac{At + Ab + J}{A_{\max}})}{N} \times 100$$

$$\sum A = \frac{(\frac{267}{(55 \times 6)})}{6} \times 100 = 80.90\%$$

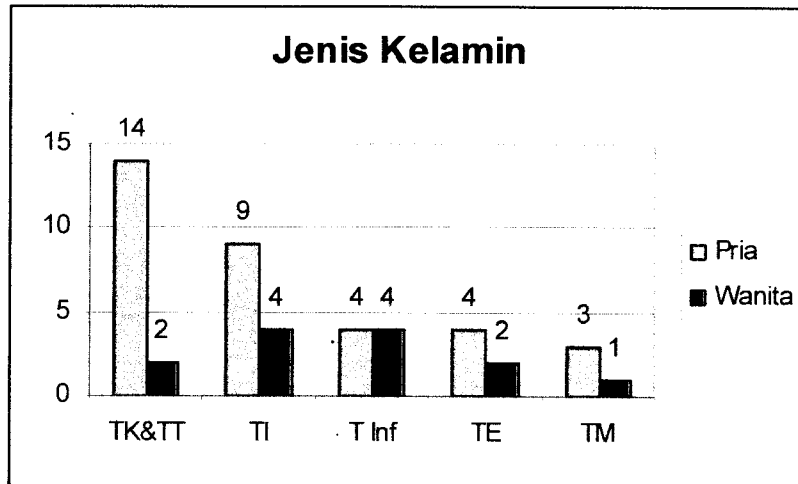
d. Perhitungan nilai *Quantum Leadership* :

$$QL = \frac{\sum V + \sum C + \sum A}{3} \times 100\%$$

$$QL = \frac{81.77 + 80.00 + 80.90}{3} = 80.90\%$$

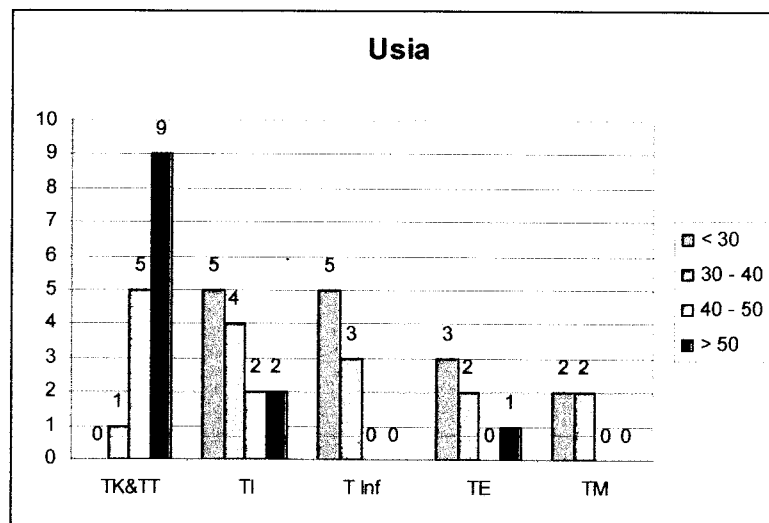
Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam grafik sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin



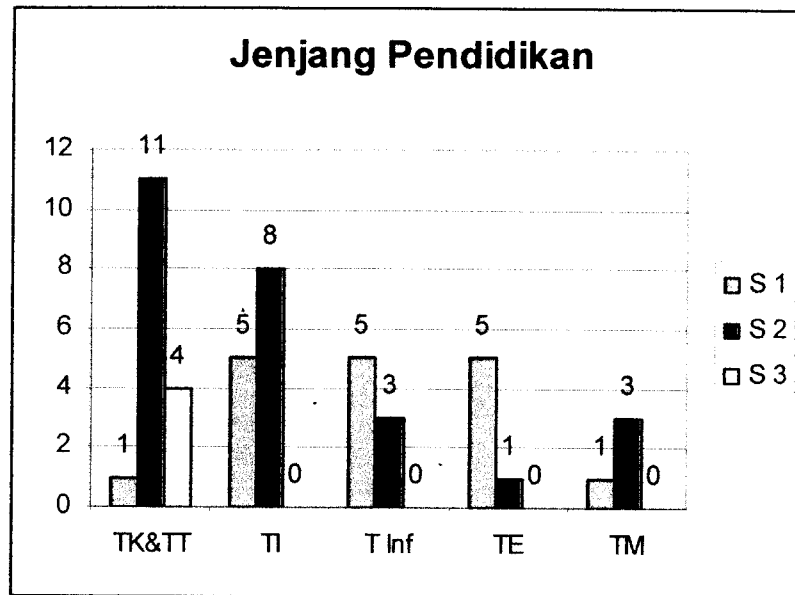
Gambar 4.3.1.1 Diagram Responden Kolega Berdasarkan Jenis Kelamin

2. Usia



Gambar 4.3.1.2 Diagram Responden Kolega Berdasarkan Umur

3. Jenjang Pendidikan



Gambar 4.3.1.3 Diagram Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

BAB V

PEMBAHASAN

5.1. Pembahasan Hasil Uji Kecukupan Data

Uji kecukupan data dilakukan untuk mengetahui kecukupan ukuran sampel responden karyawan edukatif pada masing-masing jurusan di Fakultas Teknologi Industri (FTI). Untuk ukuran sampel digunakan pendekatan distribusi normal terhadap distribusi binomial.

5.1.1. Hasil Uji Kecukupan Data Jurusan Teknik Kimia dan Tekstil

Kuesioner yang disebarakan sebanyak 17. terdapat 1 kuesioner yang tidak kembali. Sehingga jumlah data yang dapat diolah sebanyak 16. Berdasarkan hasil perhitungan kecukupan sampel didapat bahwa secara teoritis jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 16 kuesioner. Dengan demikian ukuran sampel yang diambil telah mencukupi karena jumlah sampel (responden) yang diperlukan ternyata jumlahnya sama dengan jumlah sampel yang telah diambil sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

5.1.2. Hasil Uji Kecukupan Data Jurusan Teknik Industri

Kuesioner yang disebarakan sebanyak 15. terdapat 2 kuesioner yang tidak kembali. Sehingga jumlah data yang dapat diolah sebanyak 13. Berdasarkan hasil perhitungan kecukupan sampel didapat bahwa secara teoritis jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 12 kuesioner. Dengan demikian ukuran sampel yang diambil telah mencukupi karena jumlah

sampel (responden) yang diperlukan ternyata jumlahnya lebih kecil dari jumlah sampel yang telah diambil sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

5.1.3. Hasil Uji Kecukupan Data Jurusan Teknik Informatika

Kuesioner yang disebar sebanyak 9, terdapat 1 kuesioner yang tidak kembali. Sehingga jumlah data yang dapat diolah sebanyak 8. Berdasarkan hasil perhitungan kecukupan sampel didapat bahwa secara teoritis jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 8 kuesioner. Dengan demikian ukuran sampel yang diambil telah mencukupi karena jumlah sampel (responden) yang diperlukan ternyata jumlahnya sama dengan jumlah sampel yang telah diambil sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

5.1.4. Hasil Uji Kecukupan Data Jurusan Teknik Elektro

Kuesioner yang disebar sebanyak 6. Dengan semua kuesioner yang disebar kembali semuanya. Sehingga jumlah data yang dapat diolah sebanyak 6. Berdasarkan hasil perhitungan kecukupan sampel didapat bahwa secara teoritis jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 6 kuesioner. Dengan demikian ukuran sampel yang diambil telah mencukupi karena jumlah sampel (responden) yang diperlukan ternyata jumlahnya sama dengan jumlah sampel yang telah diambil sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

5.1.5. Hasil Uji Kecukupan Data Jurusan Teknik Mesin

Kuesioner yang disebar sebanyak 4. Dengan semua kuesioner yang disebar kembali semuanya . Sehingga jumlah data yang dapat diolah sebanyak 4. Berdasarkan hasil perhitungan kecukupan sampel didapat bahwa secara teoritis jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 4 kuesioner. Dengan demikian ukuran sampel yang diambil telah mencukupi karena jumlah sampel (responden) yang diperlukan ternyata jumlahnya sama dengan jumlah sampel yang telah diambil sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

5.2. Pembahasan Hasil Nilai Parameter Umum *Quantum Leadership*

Pembahasan ini dilakukan untuk menganalisa kondisi riil kinerja Ketua Jurusan pada masing-masing jurusan di Fakultas Teknologi Industri sesuai dengan parameter-parameter umum yang terdapat pada konsep *Quantum Leadership*, dan menganalisa parameter-parameter khusus terbaik dan terlemah pada masing-masing jurusan. Dalam penelitian ini digunakan kuesioner yang didalamnya terdapat daftar pertanyaan sejumlah 39 butir pertanyaan, dimana setiap pertanyaannya mengacu pada 3 parameter umum pada *Quantum Leadership* yakni *Vision* yang didalamnya memuat parameter khusus *dream achievement* (pencapaian mimpi), *strategic comprehension* (pengertian yang bersifat strategis), *process and result orientation* (berorientasi pada proses dan hasil yang akan dicapai), *systematic analysis* (melakukan analisis yang sistematis), *constructive anticipation* (antisipasi yang konstruktif) ; *Change* yang

didalamnya memuat parameter khusus *positive persuasion* (pendekatan positif), *empathy* (rasa empati), *mutually beneficial partnership* (kerjasama yang saling menguntungkan) ; dan *Action* yang didalamnya memuat parameter khusus *attitude* (sikap), *ability* (kemampuan), *judgement* (penilaian).

5.2.1. Hasil Nilai Parameter Umum Jurusan Teknik Kimia dan Tekstil

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, didapat nilai masing-masing parameter umum adalah 76.58 % untuk parameter *vision*, 73.94 % untuk parameter *change*, dan 77.50 % untuk parameter *action*. Hasil penelitian juga menunjukkan untuk parameter khusus, 3 (tiga) nilai tertinggi terdapat pada parameter *Attitude* dengan nilai rata-rata sebesar 4.19, parameter *Systemetis Analysis* dengan nilai rata-rata sebesar 4.10, dan parameter *Strategic Comprehension* dengan nilai rata-rata sebesar 3.83. Sedangkan 3 (tiga) nilai terendah untuk parameter khusus terdapat pada parameter *Judgement* dengan nilai rata-rata 3.47, parameter *Mutual Beneficial Partnership* dengan nilai rata-rata 3.64, dan parameter *Constructive Anticipation* dengan nilai rata-rata 3.67. Kemudian dari nilai tingkat kepentingan pernyataan pada kuesioner dapat diidentifikasi 3 (tiga) hal yang paling penting, dari sudut pandang kolega, yang harus dimiliki dan ditingkatkan oleh pimpinan jurusan Teknik Kimia dan Tekstil adalah *Attitude* dengan nilai rata-rata sebesar 8.06, kemudian *Constructive*

Anticipation dengan nilai rata-rata sebesar 7.50 dan terakhir *Dream Achievement* dengan nilai rata-rata sebesar 6.88.

5.2.2. Hasil Nilai Parameter Umum Jurusan Teknik Industri

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, didapat nilai masing-masing parameter umum adalah 64.51 % untuk parameter *vision*, 61.77 % untuk parameter *change*, dan 61.81 % untuk parameter *action*. Hasil penelitian juga menunjukkan untuk parameter khusus, 3 (tiga) nilai tertinggi terdapat pada parameter *Dream Achievement* dengan nilai rata-rata sebesar 3.77, parameter *Emphaty* dengan nilai rata-rata sebesar 3.36, dan parameter *Systematic Analysis* dengan nilai rata-rata sebesar 3.33. Sedangkan 3 (tiga) nilai terendah untuk parameter khusus terdapat pada parameter *Constructive Anticipation* dengan nilai rata rata 2.87, parameter *Process and Result Orientation* dengan nilai rata-rata 2.81, dan parameter *Positive Persuation* dengan nilai rata-rata 2.71. Kemudian dari nilai tingkat kepentingan pernyataan pada kuesioner dapat diidentifikasi 3 (tiga) hal yang paling penting, dari sudut pandang kolega, yang harus dimiliki dan ditingkatkan oleh pimpinan jurusan Teknik Industri adalah *Dream Achievement* dengan nilai rata-rata sebesar 6.38, kemudian *Attitude* dengan nilai rata-rata sebesar 6.35 dan terakhir *Constructive Anticipation* dengan nilai rata-rata sebesar 6.03.

5.2.3. Hasil Nilai Parameter Umum Jurusan Teknik Informatika

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, didapat nilai masing-masing parameter umum adalah 79.33 % untuk parameter *vision*, 78.46 % untuk parameter *change*, dan 82.95 % untuk parameter *action*. Hasil penelitian juga menunjukkan untuk parameter khusus, 3 (tiga) nilai tertinggi terdapat pada parameter *Dream Achievement* dengan nilai rata-rata sebesar 4.56, parameter *Attitude* dengan nilai rata-rata sebesar 4.50, dan parameter *Systematic Analysis* dengan nilai rata-rata sebesar 4.29. Sedangkan 3 (tiga) nilai terendah untuk parameter khusus terdapat pada parameter *Emphaty* dengan nilai rata-rata 3.63, parameter *Judgement* dengan nilai rata-rata 3.44, dan parameter *Process and Result Orientation* dengan nilai rata-rata 3.19. Kemudian dari nilai tingkat kepentingan pernyataan pada kuesioner dapat diidentifikasi 3 (tiga) hal yang paling penting, dari sudut pandang kolega, yang harus dimiliki dan ditingkatkan oleh pimpinan jurusan Teknik Informatika adalah *Dream Achievement* dengan nilai rata-rata sebesar 7.13, kemudian *Attitude* dengan nilai rata-rata sebesar 7.00 dan terakhir *Mutual Beneficial Partnership* dengan nilai rata-rata sebesar 6.65.

5.2.4. Hasil Nilai Parameter Umum Jurusan Teknik Elektro

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, didapat nilai masing-masing parameter umum adalah 81.77 % untuk parameter *vision*, 80.00 % untuk parameter *change*, dan 80.90 % untuk parameter *action*. Hasil

penelitian juga menunjukkan untuk parameter khusus, 3 (tiga) nilai tertinggi terdapat pada parameter *Dream Achievement* dengan nilai rata-rata sebesar 4.67, parameter *Systemetis Analysis* dengan nilai rata-rata sebesar 4.44, dan parameter *Attitude* dengan nilai rata-rata sebesar 4.38. Sedangkan 3 (tiga) nilai terendah untuk parameter khusus terdapat pada parameter *Positive Persuation* dengan nilai rata-rata 3.87, parameter *Judgement* dengan nilai rata-rata 3.17, dan parameter *Process and Result Orientation* dengan nilai rata-rata 3.17. Kemudian dari nilai tingkat kepentingan pernyataan pada kuesioner dapat diidentifikasi 3 (tiga) hal yang paling penting, dari sudut pandang kolega, yang harus dimiliki dan ditingkatkan oleh pimpinan jurusan Teknik Elektro adalah *Dream Achievement* dengan nilai rata-rata sebesar 8.50, kemudian *Attitude* dengan nilai rata-rata sebesar 8.00 dan terakhir *Constructive Anticipation* dengan nilai rata-rata sebesar 7.89.

5.2.5. Hasil Nilai Parameter Umum Jurusan Teknik Mesin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, didapat nilai masing-masing parameter umum adalah 79.00 % untuk parameter *vision*, 75.76 % untuk parameter *change*, dan 75.45 % untuk parameter *action*. Hasil penelitian juga menunjukkan untuk parameter khusus, 3 (tiga) nilai tertinggi terdapat pada parameter *Attitude* dengan nilai rata-rata sebesar 4.19, parameter *Dream Achievement* dengan nilai rata-rata sebesar 4.13, dan parameter *Systemetis Analysis* dengan nilai rata-rata sebesar 4.08.

Sedangkan 3 (tiga) nilai terendah untuk parameter khusus terdapat pada parameter *Judgement* dengan nilai rata-rata 3.75, parameter *Mutual Beneficial Partnership* dengan nilai rata-rata 3.70, dan parameter *Ability* dengan nilai rata-rata 3.45. Kemudian dari nilai tingkat kepentingan pernyataan pada kuesioner dapat diidentifikasi 3 (tiga) hal yang paling penting, dari sudut pandang kolega, yang harus dimiliki dan ditingkatkan oleh pimpinan jurusan Teknik Elektro adalah *Constructive Anticipation* dengan nilai rata-rata sebesar 7.33, kemudian *Dream Achievement* dengan nilai rata-rata sebesar 7.00 dan terakhir *Ability* dengan nilai rata-rata sebesar 6.60..

5.3. Pembahasan Pengukuran Manajemen Krisis

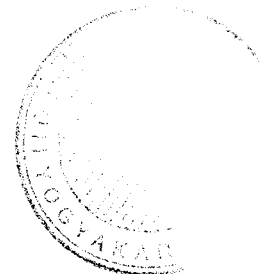
5.3.1. Pengukuran Manajemen Krisis Berdasarkan Parameter *Vision*

Dalam pengukuran penerapan manajemen krisis berdasarkan parameter *vision*, maka peninjauan tingkat penerapan akan ditinjau dari nilai parameter khusus yang terdapat pada parameter *vision*, yakni *dream achievement* (pencapaian mimpi), *strategic comprehension* (pengertian yang bersifat strategis), *process and result orientation* (berorientasi pada proses dan hasil yang akan dicapai), *systematic analysis* (melakukan analisis yang sistematis), *constructive anticipation* (antisipasi yang konstruktif). Tabel dibawah ini menunjukkan nilai perbandingan parameter-parameter khusus yang didapat oleh 5 (lima) jurusan yang berada di FTI UII.

Tabel 5.3.1. Perbandingan Nilai Parameter Vision

Nilai max = 25	T.K	T.Ind	T.Inf	T.E	T.M
Dream Achievement	3.81	3.77	4.56	4.67	4.13
Systematic Analysisi	4.10	3.33	4.29	4.44	4.08
Strategic Comprehension	3.83	3.32	4.03	4.10	3.90
Contractive Anticipation	3.67	2.87	3.67	3.94	3.92
Process and Result Orientation	3.69	2.81	3.19	3.17	3.75
Sum/nilai max	0.7638	0.6442	0.7893	0.8129	0.7910

Dari Tabel 5.3.1. terlihat bahwa nilai rata-rata kinerja kepemimpinan dari parameter umum *vision*. Nilai *dream achievement* menunjukkan bahwa seberapa tepat visi dan misi yang diterapkan oleh masing-masing jurusan saat ini. Perolehan nilai rata-rata yang variatif tersebut dapat berdasarkan pada 2 (dua) hal, yakni visi dan misi yang belum tepat sasaran terhadap pengembangan organisasi dan atau penyampaian visi dan misi yang belum menyeluruh sehingga tidak terdapat kesepahaman bersama antara komponen organisasi. Visi pada hakikatnya adalah meramu antara mimpi dan realitas, yang seringkali dituangkan dalam ungkapan yang nyaris mustahil. Rangkaian kata-kata yang melambung tinggi, tetapi tidak boleh terlepas dari realita. Jika ungkapan ini terlalu mudah dijangkau justru akan kurang memotivasi. Namun jika terlepas dari kemampuan organisasi dan anggota organisasi maka akan timbul kesangsian yang justru membunuh motivasi.



Data diatas menunjukkan pada saat ini jurusan yang terbaik dalam merumuskan visi dan misi organisasi dan mampu dipahami oleh segenap komponen adalah jurusan Teknik Informatika, namun bukan berarti jurusan yang lain belum mampu merumuskan visi dan misi yang tepat sasaran. Hal ini dapat terjadi karena kurang optimalnya pimpinan jurusan dalam mengkomunikasikan visi dan misi yang telah ditetapkan. Dalam *crisis management* selain menentukan visi dan misi organisasi, pemimpin juga harus mampu mengawal atau mengontrol visi dan misi tersebut telah dapat dipahami oleh segenap komponen. Pengontrolan tersebut dapat dilakukan dengan penyampaian kembali visi dan misi jurusan dalam setiap rapat koordinasi ataupun rapat evaluasi jurusan.

Dalam pengawalan konsep pengembangan organisasi juga perlu dilakukan suatu analisis yang sistematis dalam pengambilan keputusan tindakan yang akan dilakukan. Dalam kondisi krisis, suatu organisasi dapat dikatakan masih dalam masa tidak stabil, sehingga perubahan-perubahan yang terjadi akan semakin cepat. Peran pemimpin dalam merespon perubahan tersebut harus berlandaskan pada analisis yang mendalam terhadap kondisi yang terjadi. Sehingga keputusan yang diambil tidak berdasarkan pada kondisi sesaat saja. Dari Tabel 5.3.1. nilai tertinggi dimiliki oleh Jurusan Teknik Elektro bila dibandingkan dengan jurusan-jurusan lain di FTI UII, dengan nilai 4.44 dari nilai maksimal 5.00, sehingga dapat dikatakan selama ini pimpinan jurusan Teknik Elektro telah mampu menggali atau mengeksplorasi sebuah permasalahan dari

akar permasalahannya, sedangkan untuk jurusan-jurusan yang lain perlu diadakan peningkatan dalam menganalisa sebuah kondisi.

Selain itu, untuk mengawal sebuah konsep pengembangan organisasi maka perlu dilakukan rencana strategi yang menyeluruh. Maksud dari menyeluruh disini adalah bagaimana sebuah strategi yang dikembangkan itu dapat merangkum semua target-target pencapaian dari visi dan misi yang telah dirumuskan. Perumusan strategi dapat dimulai dari data-data hasil analisis kondisi yang telah dilakukan dan menambah keterlibatan kolega dalam perumusan strategi baik dalam hal masalah identifikasi, analisis, dan alternatif solusi. Informasi adalah hal yang sangat penting dalam perumusan strategi, dengan sebuah kerja tim, kerjasama antara pimpinan dan kolega, maka informasi yang didapatkan akan semakin bertambah sehingga dalam penetapan strategi akan lebih optimal. Data dari Tabel 5.3.1. menunjukkan bahwa jurusan yang telah cukup baik melaksanakan *strategic comprehension* adalah jurusan Teknik Elektro dengan nilai 4.10 dari nilai maksimal 5.00 sedangkan untuk jurusan-jurusan lain di FTI UII masih berada di bawahnya.

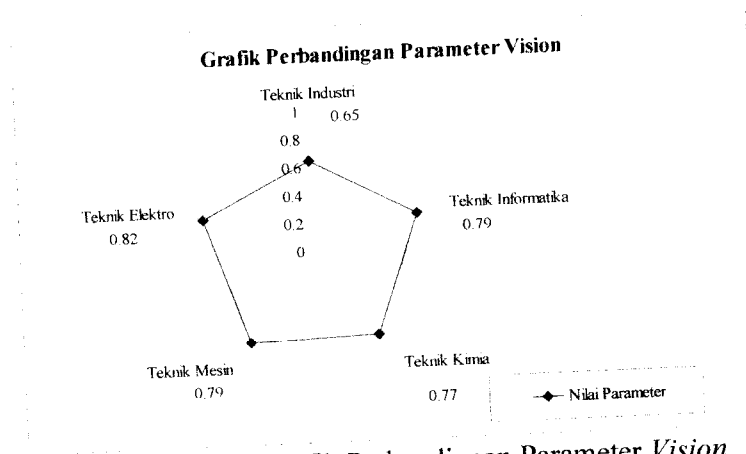
Strategic Comprehension juga berkaitan erat dengan *constructive anticipation* atau bagaimana sebuah antisipasi terhadap sebuah kondisi krisis dapat membangun dan mengembangkan organisasi. Sebuah strategi berkaitan erat dengan dengan kebijakan, maka sangat penting dalam sebuah kondisi krisis kebijakan-kebijakan yang diambil merupakan tindakan antisipasi yang efektif, sehingga sebuah organisasi tidak akan

mengalami suatu permasalahan yang sama dalam perjalanannya. Oleh karena itu setiap kebijakan yang diambil dalam menyelesaikan suatu masalah harus dianalisa terlebih dahulu dan kemudian dikomparasikan dengan strategi organisasi sehingga tidak keluar dari jalur visi dan misi yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jurusan yang telah cukup mampu dalam menerapkan antisipasi yang efektif dalam penyelesaian masalah bila dibandingkan dengan jurusan-jurusan lain di FTI UII adalah jurusan Teknik Elektro dengan nilai 3.94 dari nilai maksimal 5.00.

Langkah terakhir dalam menjamin konsep pengembangan organisasi mampu direalisasikan adalah dengan cara menjamin proses dan hasil diperoleh berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Layaknya sebuah sistem produksi, bila organisasi ingin mendapatkan hasil yang optimal, maka harus memperhatikan bagaimana proses analisa, perumusan strategi dan antisipasi-antisipasi yang dilakukan, dimana hal-hal tersebut dapat menjamin dari hasil yang akan diperoleh. Hal ini dapat dilakukan dengan cara pemimpin menegaskan kembali perlunya bekerja secara benar dan menghindari hal-hal yang bersifat *instant* dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketika hal-hal tersebut dapat berlangsung dengan optimal maka tentunya akan mendapatkan hasil yang ideal sesuai dengan visi dan misi yang telah dicanangkan. Dari Tabel 5.3.1. dapat terlihat bahwa jurusan yang telah cukup optimal dalam menjamin proses dan hasil adalah jurusan Teknik

Mesin dengan nilai 3.75 dari nilai maksimal 5.00 bila dibandingkan dengan jurusan-jurusan lain yang berada pada FTI UII.

Untuk melihat hasil akhir dari pengukuran penerapan manajemen krisis berdasarkan parameter umum *vision* ditunjukkan oleh grafik radar dibawah ini.



Gambar 5.3.1. Grafik Perbandingan Parameter *Vision*

Ketidakmampuan organisasi dalam menentukan visi dan misi yang tepat dalam perencanaan pengembangan organisasi justru akan menyebabkan sebuah organisasi terjebak dalam kondisi *stagnant* sehingga tujuan yang sebenarnya akan terkaburkan. Oleh karena itu dalam penyusunan visi dan misi harus memegang teguh 6 (enam) faktor utama. Pertama visi harus dapat menjembatani masa kini dan mendatang. Kedua, visi dapat memberikan arahan yang jelas, yang akan mengarahkan perusahaan akan menuju kemana dan akan menjadi apa. Ketiga, visi harus dapat menstimulasi rasa antusiasme. Ketiga faktor lainnya adalah visi harus mampu untuk meneguhkan komitmen, menjadi energizer, serta menjadi kalimat pemersatu.

5.3.2. Pengukuran Manajemen Krisis Berdasarkan Parameter *Change*

Parameter *Change* atau disebut juga *Positive Nurturing*, dalam prosesnya, anggota atau pengikut dibimbing secara personal atau pribadi dan berorientasi kepada pencapaian kinerja tertentu untuk mencapai sasaran berupa sikap yang profesional. Sikap yang profesional ini, antara lain: motivasi tinggi, berorientasi pada proses dan hasil, mampu memisahkan kehidupan personal dengan kehidupan kerja dan menunjukkan hasil kerja yang optimal. Pengukuran penerapan manajemen krisis berdasarkan parameter umum *change* diukur dari penerapan parameter-parameter khusus yang terdapat didalamnya, antara lain adalah *positive persuasion* (pendekatan positif), *empathy* (rasa empati), dan *mutually beneficial partnership* (kerjasama yang saling menguntungkan).

Pencapaian kinerja yang dimaksud diatas adalah bagaimana seluruh pengikut mau dan ikut serta dalam menjalankan visi yang telah ditetapkan organisasi. Untuk mencapai kondisi tersebut maka komunikasi dan sosialisasi visi merupakan masalah yang sangat penting, karena bila komunikasi kurang tepat dan sosialisasi visi gagal, maka visi tak lebih hanya sebagai rangkaian kata di atas kertas yang tak lagi bermakna. Dalam mengkomunikasikan visi, dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu pendekatan langsung untuk *diseminasi*, dan pendekatan bertingkat (*cascading*) untuk pemahamannya. Sosialisasinya dapat ditempuh dengan menempatkan visi sebagai rujukan dalam tiap kesempatan, misal dalam sebuah pertemuan, percakapan, kegiatan, dan dapat juga dilakukan

dengan penggunaan semboyan, serta mengaitkan visi dengan area tanggung jawab.

Berikut tabel yang menunjukkan nilai yang diperoleh 5 (lima) jurusan di FTI UII berdasarkan parameter-parameter khusus *change*.

Tabel 5.3.2. Perbandingan Nilai Parameter *Change*

Nilai max = 15	T.K	T.Ind	T.Inf	T.E	T.M
Positive Persuation	3.75	2.71	3.88	3.87	3.80
Emphaty	3.71	3.36	3.63	4.11	3.92
Mutual Beneficial Partnership	3.64	3.31	4.15	4.07	3.70
Sum/nilai max	0.7397	0.6250	0.7767	0.8030	0.7611

Dalam mengubah para komponen organisasi untuk melaksanakan konsep pengembangan organisasi yang telah ditetapkan, maka diperlukan suatu komunikasi aktif yang dapat membangkitkan motivasi para kolega dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Nilai parameter *positive persuasion* menunjukkan seberapa besar kinerja pemimpin dalam mengubah pola pikir para kolega dengan cara komunikasi persuasif sehingga dapat meningkatkan motivasi diri kolega. Komunikasi persuasif juga dapat diartikan sebagai komunikasi yang bersifat mengajak, baik melalui penyampaian kalimat maupun pemberian contoh penyelesaian pekerjaan secara benar, sehingga harapannya dalam pelaksanaan penyelesaian pekerjaan dapat dilakukan dengan perasaan ikhlas. Dari Tabel 5.3.2 terlihat bahwa jurusan terbaik yang cukup mampu dalam menerapkan *positive persuasion* adalah jurusan Teknik Informatika dengan nilai 3.88

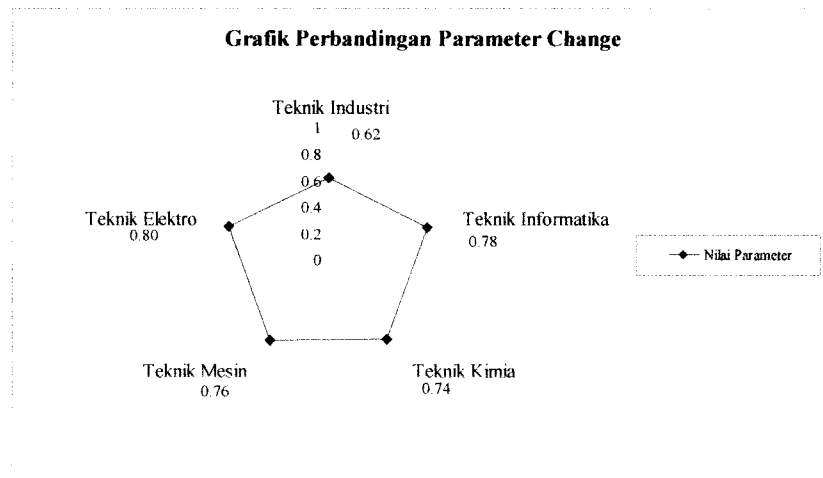
dari nilai maksimal 5.00. Sehingga dapat dikatakan juga pimpinan jurusan Teknik Informatika dalam mengajak kolega untuk mewujudkan visi dan misi telah menggunakan komunikasi persuasif sehingga tidak ada keterpaksaan dari dalam diri kolega untuk melaksanakannya.

Selain faktor *positive persuasion*, faktor lain yang mampu mempengaruhi dalam mengubah pola pikir kolega adalah faktor *emphaty* seorang pemimpin dalam bekerja. Prinsip humanisasi adalah prinsip utama dalam suatu organisasi, memperlakukan manusia sesuai dengan hak dan kewajibannya, dan memperhatikan kondisi fisik dan mental kolega juga dapat mempengaruhi dalam menggerakkan mereka untuk melaksanakan visi dan misi organisasi. Data penelitian yang ditunjukkan oleh Tabel 5.3.2 menunjukkan pimpinan jurusan Teknik Elektro telah baik dalam pelaksanaan proses *emphaty* hal ini dapat dilihat dari nilai yang diperoleh yakni 4.11 dari nilai maksimal 5.00. Sehingga dapat disimpulkan para kolega yang berada dalam jurusan Teknik Elektro setuju bahwa pimpinan mereka memperhatikan kebutuhan, harapan dan perasaan mereka.

Hal terakhir dalam usaha mengubah paradigma kolega sehingga mereka mau untuk menjalankan konsep pengembangan organisasi adalah bagaimana pimpinan mampu menciptakan sebuah hubungan kerjasama, baik internal maupun eksternal, sehingga dapat mempermudah proses menuju pencapaian visi dan misi. Kondisi lingkungan kerja, kebersamaan komponen organisasi dan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan keahlian kolega perlu dilaksanakan karena dapat memperat ikatan

kerjasama yang saling menguntungkan, sehingga dapat membantu organisasi dalam menghadapi krisis. Pimpinan jurusan yang telah baik dalam melaksanakannya adalah pimpinan jurusan Teknik Informatika bila dibandingkan dengan pimpinan jurusan-jurusan yang berada di FTI UII, beliau memperoleh nilai 4.15 dari nilai maksimal 5.00 yang data-datanya dapat dilihat pada Tabel 5.3.2.

Untuk melihat hasil akhir dari pengukuran penerapan manajemen krisis berdasarkan parameter umum *change* ditunjukkan oleh grafik radar dibawah ini.



Gambar 5.3.2. Grafik Perbandingan Parameter *Change*

5.3.3. Pengukuran Manajemen Krisis Berdasarkan Parameter *Action*

Parameter *Action* atau *Inner Driver*, yakni bagaimana kemampuan pemimpin untuk menggerakkan para kolega dengan cara mendorong dari dalam yang berlandaskan pada prinsip *motivation self organization* dan didukung oleh sikap percaya atau *trust* yang terdiri dari sikap (*attitude*),

kemampuan (*ability*), penilaian (*judgement*) sebagai komponen utama. Dimana tujuannya adalah menciptakan pencapaian manajerial dan teknis. Ketidakmampuan pemimpin dalam menuangkan visi menjadi sebuah aksi akan menyebabkan organisasi terjebak dalam ruang konsep yang tidak pernah dapat terlaksanakan dan terwujudkan sehingga organisasi akan tidak akan dapat bertahan lama dalam masa krisis. Oleh karena itu setiap pemimpin harus dapat mengusahakan agar pengikut dapat melaksanakan dan mewujudkan visi dan misi organisasi.

Berikut tabel yang menunjukkan nilai yang diperoleh 5 (lima) jurusan di FTI UII berdasarkan parameter-parameter khusus *action*.

Tabel 5.3.3. Perbandingan Nilai Parameter *Action*

Nilai max = 15	T.K	T.Ind	T.Inf	T.E	T.M
Attitude	4.19	2.98	4.50	4.38	4.19
Ability	3.79	3.12	4.15	4.13	3.45
Judgement	3.47	3.23	3.44	3.17	3.75
Sum/nilai max	0.7629	0.6223	0.8058	0.7783	0.7592

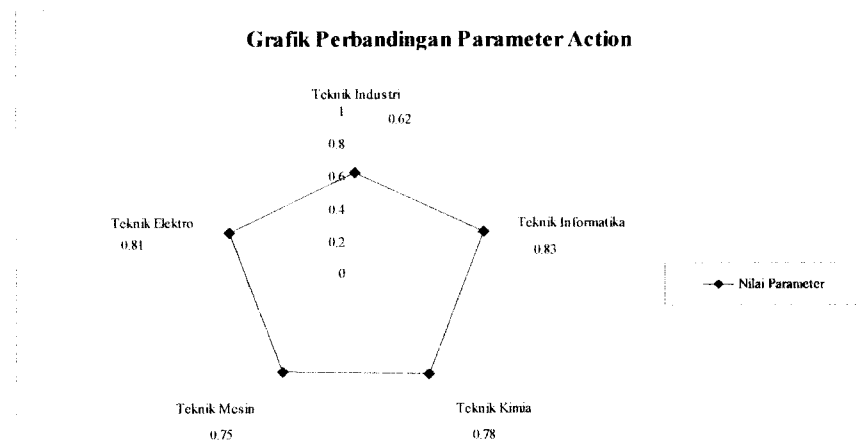
Parameter *attitude* merupakan hal yang utama dalam usaha menggerakkan kolega untuk mewujudkan visi dan misi, akhlak yang baik dari seorang pemimpin dapat meningkatkan kepercayaan kolega terhadap pimpinan sehingga akan lebih mudah untuk mengajaknya untuk bersama-sama merealisasikan strategi-strategi yang telah disusun. Sesuai dengan prinsip kepemimpinan Rasulullah SAW, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menjadi tauladan bagi umatnya, baik dalam pola

pikirnya, perkataannya, maupun perbuatannya. Tabel 5.3.3. menunjukkan bahwa pimpinan jurusan yang terbaik dari 5 (lima) jurusan yang lain adalah pimpinan jurusan Teknik Informatika dengan nilai 4.50 dari nilai maksimal 5.00. Hal ini berarti, seluruh kolega pimpinan jurusan Teknik Informatika menilai bahwa pimpinan jurusan saat ini dalam bekerja mampu menjadi tauladan di lingkungan sekitarnya.

Selain itu dalam menggerakkan kolega untuk menjalankan visi dan misi yakni faktor *ability* pimpinan dalam mengarahkan pekerjaan, mendelegasikan pekerjaan, dan menempatkan kolega sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Selain itu kemampuan pimpinan dalam mencari jaringan-jaringan baru juga sangat berpengaruh pada manajemen krisis, karena dengan menciptakan jaringan baru maka sebuah organisasi semakin dapat lebih bertahan dalam kondisi krisis, dan jaringan-jaringan, khususnya eksternal, dalam kondisi krisis merupakan sebuah peluang yang seharusnya dapat dimanfaatkan secara optimal oleh sebuah organisasi. Dari Tabel 5.3.3. didapat bahwa nilai tertinggi untuk faktor *ability* dimiliki oleh jurusan Teknik Informatika, yakni 4.15 dari nilai maksimal 5.00. Hal ini berarti, rata-rata kolega pada jurusan Teknik Informatika setuju bahwa pimpinan jurusan Teknik Informatika saat ini memiliki kemampuan dalam menempatkan dan mendelegasikan tugas pada kolega, selain itu beliau juga telah mampu menciptakan jaringan-jaringan baru bagi pengembangan jurusan dibanding jurusan-jurusan lain di FTI UII.

Hal terakhir yang menjadi faktor pada parameter umum adalah *judgement* atau penilaian. Secara khususnya *judgement* juga dapat dikatakan sebuah proses evaluasi yang bersifat berkelanjutan dalam pengawalan dan penjaminan konsep yang telah diderivasikan menjadi strategi-strategi pengembangan organisasi. Evaluasi tersebut mencakup 2 (dua) hal yakni evaluasi konsep dan evaluasi dari komponen pengembangan organisasi. Dalam melakukan penilaian maka sebaiknya pimpinan sebelumnya telah mengumpulkan bukti-bukti terkait mengenai objek evaluasi sehingga evaluasi yang dilakukan pun sesuai dengan apa yang diharapkan dan mendapatkan solusi yang optimal. Dari Tabel 5.3.3. dapat dilihat bahwa jurusan yang memiliki nilai tertinggi adalah jurusan Teknik Mesin, yakni sebesar 3.75 dari nilai maksimal 5.00. Hal ini berarti, rata-rata responden cukup setuju bahwa dalam menjalankan konsep strategi pengembangan organisasi, pengawalan terhadap konsep tersebut senantiasa dilakukan dan evaluasi yang dilakukan memberikan solusi yang cukup optimal bila dibandingkan dengan jurusan-jurusan lain di FTI UII.

Untuk melihat hasil akhir dari pengukuran penerapan manajemen krisis berdasarkan parameter umum *action* ditunjukkan oleh grafik radar dibawah ini.



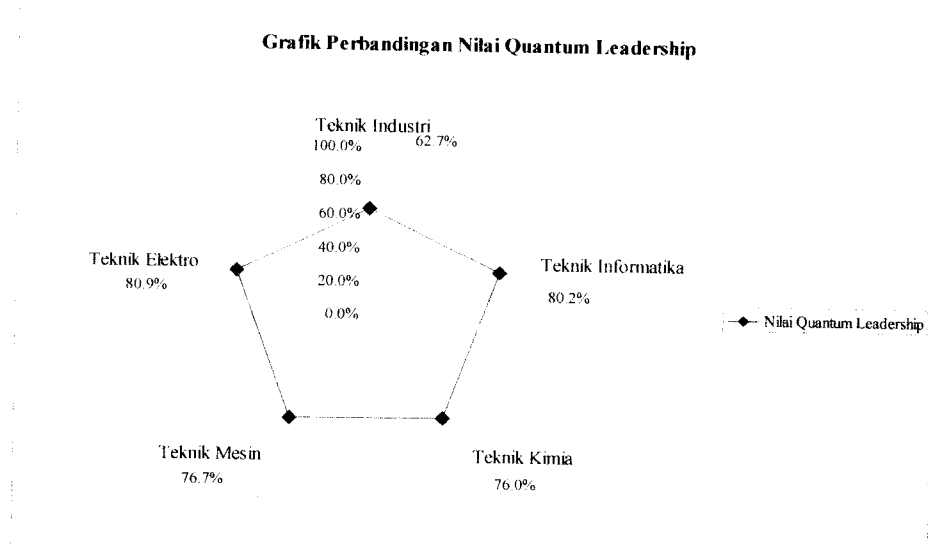
Gambar 5.3.3. Grafik Perbandingan Parameter Action

5.4. Perbandingan Nilai Penerapan Manajemen Krisis

Dari penjabaran mengenai hubungan antara parameter-parameter umum dan khusus pada *Quantum Leadership* dengan penerapan manajemen krisis pada masing-masing jurusan, maka didapat hasil akhir tingkat penerapan manajemen krisis berdasarkan nilai total *Quantum Leadership* pada masing-masing jurusan di Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia. Nilai total *Quantum Leadership* didapat dari jumlah rata-rata parameter umum pada masing-masing jurusan.

Tingkat penerapan manajemen krisis terbaik diperoleh jurusan jurusan Teknik Elektro dengan nilai total *Quantum Leadership* sebesar 80.9%, yang kemudian diikuti oleh jurusan Teknik Informatika sebesar 80.2%, jurusan Teknik Mesin sebesar 76.7%, jurusan Teknik Kimia dan Tekstil sebesar 76.0% dan terakhir jurusan Teknik Industri sebesar

62.7%. Berikut grafik perbandingan tingkat penerapan manajemen krisis berdasarkan pendekatan *Quantum Leadership* :



Gambar 5.4. Grafik Perbandingan Nilai *Quantum Leadership*

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Untuk Jurusan Teknik Kimia dan Tekstil, dari hasil identifikasi krisis maka diketahui bahwa permasalahan utama jurusan ini adalah mengenai jumlah dosen yang belum representatif, khususnya untuk konsentrasi kimia, dengan faktor penyebab utama adalah atribut *judgement* yakni proses evaluasi yang berkelanjutan dalam pengawalan dan penjaminan visi yang telah diturunkan menjadi strategi-strategi pengembangan organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai total *Quantum Leadership* yang diperoleh adalah sebesar 76.0 % yang berarti pimpinan jurusan Teknik Kimia dan Tekstil dalam menjalankan kepemimpinan pada jurusannya telah menerapkan prinsip-prinsip manajemen krisis yang diukur dari teori *Quantum Leadership* sebesar 76.0 %.
- b. Untuk Jurusan Teknik Industri, dari hasil identifikasi krisis maka diketahui bahwa permasalahan utama jurusan ini adalah mengenai kurang komunikatifnya jurusan, hal ini berkaitan erat dengan kebijakan-kebijakan jurusan yang dinilai belum cukup populis dan respon jurusan terhadap keluhan yang disampaikan mahasiswa, dengan faktor penyebab utama adalah atribut *positive persuasion* yakni bagaimana pimpinan dapat

mengkomunikasikan visi yang telah ditetapkan dengan pendekatan persuasif sehingga dapat mengajak bawahan untuk menjalankan strategi pengembangan organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai total *Quantum Leadership* yang diperoleh pimpinan jurusan Teknik Industri adalah sebesar 62.7 %.

- c. Untuk Jurusan Teknik Informatika, dari hasil identifikasi krisis maka diketahui bahwa permasalahan utama jurusan ini adalah mengenai jumlah dosen yang belum representatif dan berkaitan erat dengan kualitas dosen yang dinilai semakin menurun, dengan faktor penyebab utama adalah atribut *process and result orientation* yakni proses penjaminan terhadap pelaksanaan strategi yang bukan hanya berorientasi pada hasil namun juga terhadap proses yang harus dilakukan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai total *Quantum Leadership* yang diperoleh pimpinan jurusan Teknik Informatika adalah sebesar 80.2%.
- d. Untuk Jurusan Teknik Elektro, dari hasil identifikasi krisis maka diketahui bahwa permasalahan utama jurusan ini adalah mengenai kualitas dosen yang dinilai menurun, hal ini dinilai dari kualifikasi akademik dosen dan penyampaian materi kuliah, dengan faktor penyebab utama adalah atribut *process and result orientation* yakni bagaimana pimpinan melakukan penjaminan terhadap pelaksanaan strategi yang bukan hanya berorientasi pada hasil namun juga terhadap proses yang harus dilakukan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai total *Quantum Leadership* yang diperoleh pimpinan jurusan Teknik Elektro adalah sebesar 80.9 %.

- e. Untuk Jurusan Teknik Mesin, dari hasil identifikasi krisis maka diketahui bahwa permasalahan utama jurusan ini adalah mengenai kualitas dosen yang dinilai menurun, berkenaan dengan penyampaian materi yang bersifat terlalu teoritis dan belum aplikatif, dengan faktor penyebab utama adalah atribut *ability* yakni bagaimana kemampuan pimpinan dalam mengarahkan dosen, mengembangkan *soft skill* dosen, dan menempatkan dosen sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta kemampuan dalam mencari jaringan-jaringan baru bagi pengembangan organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai total *Quantum Leadership* yang diperoleh pimpinan jurusan Teknik Mesin adalah sebesar 76.7 %.

6.2 SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka kami menyarankan kepada para pimpinan jurusan untuk memperhatikan permasalahan-permasalahan serta faktor penyebab krisis yang dinilai oleh anggota organisasi sehingga dapat dilakukan tindakan-tindakan yang efektif dalam penyelesaian permasalahan tersebut. Dalam penyelesaian permasalahan krisis tersebut dapat digunakan prinsip umum dalam manajemen krisis yakni pengidentifikasian jenis krisis dan risikonya, menyiapkan perencanaan menghadapi masing-masing jenis krisis dan menyiapkan skenario organisasi sebagai alternatif penyelesaian masalah dalam menghadapi krisis sehingga dapat mewujudkan visi dan misi jurusan yang telah dirumuskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albretch, Steven, 1996 “ *Crisis Management For Corporate Self - Defense*”,
AMACOM : New York
- A.B. Susanto dan Koesnadi Kardi, 2003. “*Quantum Leadership, Kepemimpinan dalam Dunia Bisnis dan Dunia Militer*”, Grasindo, Jakarta
- A.B. Susanto, 2003. “ *Kalahkan Krisis dengan Survival Management*”, Journal of Managing Partner The Jakarta Consulting Group.
- Gede, Bagus AWK., 2004 “*Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Komitmen Dan Keterlibatan Karyawan Di Tempat Kerja*” Institut Teknologi Bandung, Bandung. <<http://id.www.itb.ac.id/disertasi/2006/Kepemimpinan>>
- Imam Moedjiono, 2003 “*Kepemimpinan dan Keorganisasian*”, Rajawali : Jakarta
- Masrin Singarimbun dan Sofian Effendi, 1981 dan 1987, “ *Metode Penelitian Survei*”, LP3ES, Jakarta
- Mitroff, Ian I, 2001 “ *Managing Crisis Before They Happen : What Every Ecexutive and Manager Needs to Know About Crisis Management*”,
AMACOM : New York
- Putra, Cokorda SA., 2004 “*Analisis Kesenjangan Perilaku Kepemimpinan Yang Diharapkan Dengan Yang Dilaksanakan Sekarang Dan Implikasinya Terhadap Pengembangan Program Kepemimpinan* “. Institut Teknologi Bandung, Bandung. <<http://id.www.itb.ac.id/disertasi/2006/Kepemimpinan>>
- Redaksi. 2003. *Sejarah Manajemen* <<http://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen>>
accesed 4 Juni 2007.

- Safitra, Muflih, 2007. *“Analisa Persepsi Karyawan Terhadap KinerjaKepemimpinan Dengan Metode Importance Performance Analysis (IPA)”* Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta
- Satyagraha, Hadi. 2005. *Beberapa Isu Dalam Manajemen Pendidikan* <<http://www1.bpkpenabur.or.id/kps-jkt/berita/200006/artikel13.htm>> accessed 4 Juni 2007
- Suprayitno, G., 2005 *“Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Iklim Kerja Transformasional Terhadap Keberhasilan Perusahaan Publik Dalam Situasi Krisis Di Indonesia”*. Institut Teknologi Bandung, Bandung. <<http://id.www.itb.ac.id/disertasi/2006/Kepemimpinan>>
- Tim Penyusun. 2006. ***Buku Panduan Akademik Teknik Mesin FTI UII***. Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia. Jogjakarta.
- Tim Penyusun. 2006. ***Buku Panduan Akademik Teknik Elektro FTI UII***. Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia. Jogjakarta.
- Tim Penyusun. 2006. ***Buku Panduan Akademik Teknik Industri FTI UII***. Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia. Jogjakarta.
- Tim Penyusun. 2006. ***Buku Panduan Akademik Teknik Kimia FTI UII***. Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia. Jogjakarta.
- Tim Penyusun. 2006. ***Buku Panduan Akademik Teknik Informatika FTI UII***. Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia. Jogjakarta.

Wahyuningsih, T. Harsini, 2002. "*Pemimpin Efektif : Kriteria Dan Upaya Yang Harus Dilakukan*". Telaah Bisnis. Vol. II. No.2 (Desember) Yogyakarta : BPFY Yogyakarta

Winardi, 2000. "*Kepemimpinan Dalam Manajemen*", Edisi Baru Rineka Cipta : Jakarta

LAMPIRAN I

KUESIONER DAN REKAPITULASI KUESIONER IDENTIFIKASI KRISIS



Identifikasi Kondisi Krisis Jurusan Berdasarkan Persepsi Mahasiswa



Assalamualaikum Wr Wb

Sehubungan dengan usaha pengembangan organisasi maka kami melakukan penelitian awal guna mengidentifikasi kondisi jurusan saat ini.

Kami memohon bantuan anda untuk mengisi kuesioner ini dan atas bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Assalamualaikum Wr Wb

1. Petunjuk Pengisian

- Bacalah *Bismillah* sebelum menjawab pertanyaan
- Berikanlah jawaban yang jujur serta objektif menjawab pertanyaan.
- Cara memberikan jawaban :
 - Untuk profil responden berilah tanda silang (X) pada jawaban
 - Untuk pertanyaan uraian, jawablah dengan jawaban ya atau tidak dan ditambahi dengan penjelasan jawaban.

2. Profil responden

- Jenis Kelamin

<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> Wanita
-------------------------------	---------------------------------
- Usia

<input type="checkbox"/> < 20 tahun	<input type="checkbox"/> 20 - 25 tahun	<input type="checkbox"/> >25 tahun
-------------------------------------	--	------------------------------------
- Tahun Masuk UH

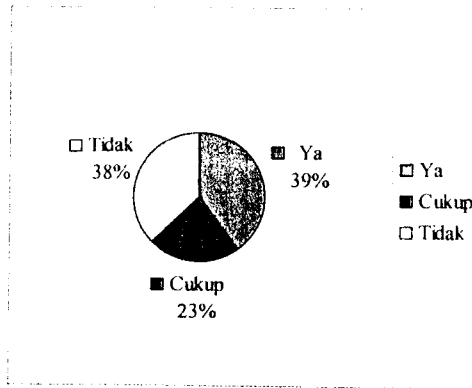
<input type="checkbox"/> 2003 dan sebelumnya	<input type="checkbox"/> 2004	<input type="checkbox"/> 2005	<input type="checkbox"/> 2006
--	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------
- Jurusan

<input type="checkbox"/> Teknik Industri	<input type="checkbox"/> Teknik Informatika
<input type="checkbox"/> Teknik Elektro	<input type="checkbox"/> Teknik Mesin
<input type="checkbox"/> Teknik Kimia & Tekstil	

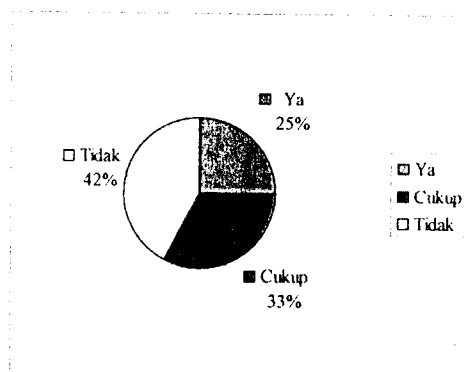
- Apakah anda merasa selama ini dosen-dosen telah menyampaikan setiap mata kuliah dengan baik dan sesuai dengan silabus?
- Menurut anda apakah kualifikasi akademik para dosen anda saat ini telah cukup memadai dan dapat mendukung kegiatan belajar mengajar?
- Bagaimana dengan laboratorium-laboratorium yang ada di jurusan anda, apakah sudah cukup aplikatif dan membantu anda dalam memahami teori-teori yang anda dapatkan?
- Apakah selama ini, kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh jurusan sudah cukup bermanfaat bagi mahasiswa?
- Apakah jumlah dosen di jurusan anda saat ini telah cukup representative dengan jumlah mahasiswa yang ada?
- Bagaimana dengan sarana dan prasarana (perkuliahan maupun lab), apakah sudah cukup memadai untuk mendukung aktifitas mahasiswa?
- Apakah jurusan anda mendukung penuh setiap kegiatan mahasiswa yang bertujuan positif?
- Menurut anda, apakah kurikulum jurusan anda saat ini perlu diubah atau dipertahankan?
- Apakah jurusan anda telah cukup responsif terhadap keluhan mahasiswa?
- Menurut anda apakah permasalahan utama jurusan anda saat ini?
- Melihat kondisi jurusan anda saat ini, apakah jurusan anda termasuk dalam kategori "aman" atau dalam kondisi "krisis"?

A. Teknik Kimia

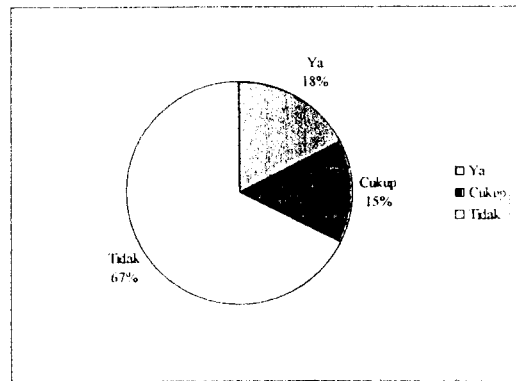
- 1) Apakah anda merasa selama ini dosen-dosen telah menyampaikan setiap mata kuliah dengan baik dan sesuai dengan silabus?



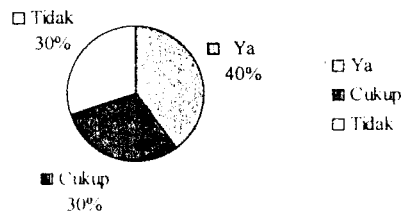
- 2) Menurut anda apakah kualifikasi akademik para dosen anda saat ini telah cukup memadai dan dapat mendukung kegiatan belajar mengajar?



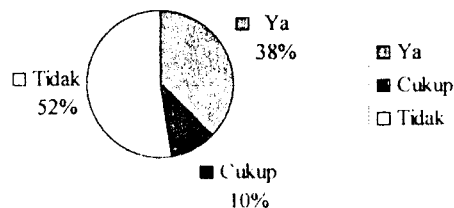
- 3) Bagaimana dengan laboratorium-laboratorium yang ada di jurusan anda, apakah sudah cukup aplikatif dan membantu anda dalam memahami teori-teori yang anda dapatkan?



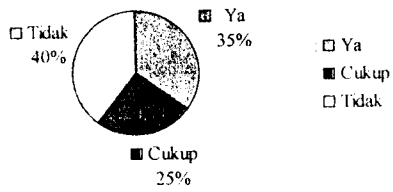
- 4) Apakah selama ini, kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh jurusan sudah cukup bermanfaat bagi mahasiswa?



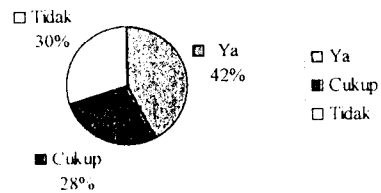
- 5) Apakah jumlah dosen di jurusan anda saat ini telah cukup representative dengan jumlah mahasiswa yang ada?



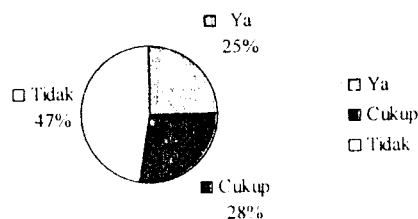
- 6) Bagaimana dengan sarana dan prasarana (perkuliahan maupun lab), apakah sudah cukup memadai untuk mendukung aktifitas mahasiswa?



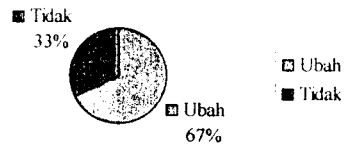
7) Apakah jurusan anda mendukung penuh setiap kegiatan mahasiswa yang bertujuan positif?



8) Apakah jurusan anda telah cukup responsif terhadap keluhan mahasiswa?

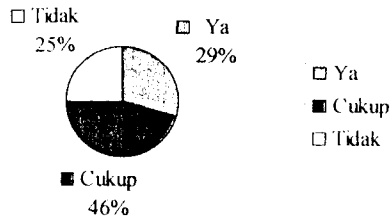


9) Menurut anda, apakah kurikulum jurusan anda saat ini perlu diubah atau dipertahankan?

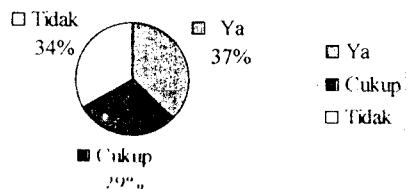


B. Teknik Industri

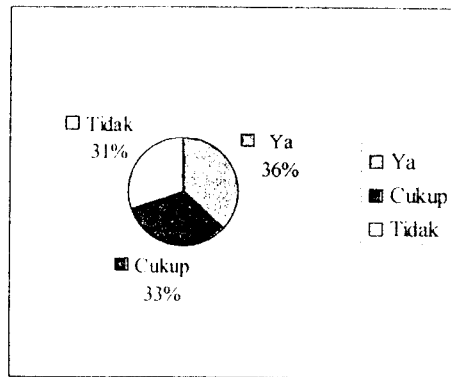
- 1) Apakah anda merasa selama ini dosen-dosen telah menyampaikan setiap mata kuliah dengan baik dan sesuai dengan silabus?



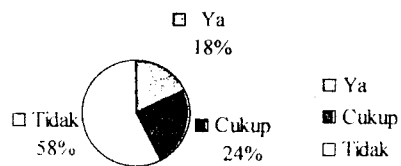
- 2) Menurut anda apakah kualifikasi akademik para dosen anda saat ini telah cukup memadai dan dapat mendukung kegiatan belajar mengajar?



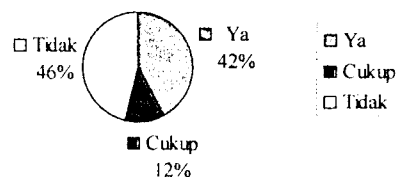
- 3) Bagaimana dengan laboratorium-laboratorium yang ada di jurusan anda, apakah sudah cukup aplikatif dan membantu anda dalam memahami teori-teori yang anda dapatkan?



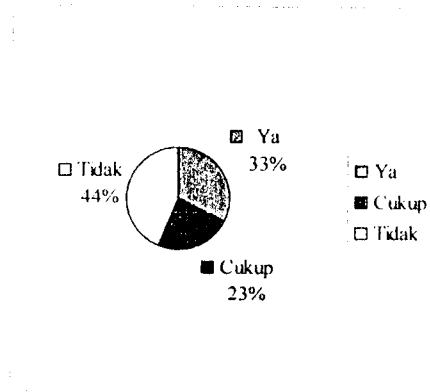
- 4) Apakah selama ini, kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh jurusan sudah cukup bermanfaat bagi mahasiswa?



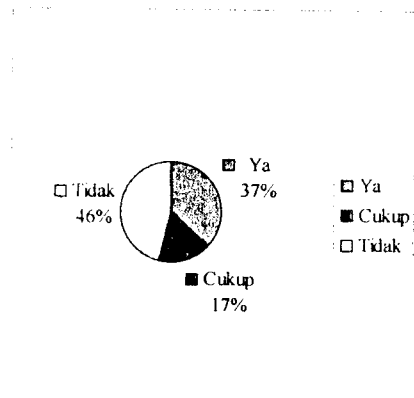
- 5) Apakah jumlah dosen di jurusan anda saat ini telah cukup representative dengan jumlah mahasiswa yang ada?



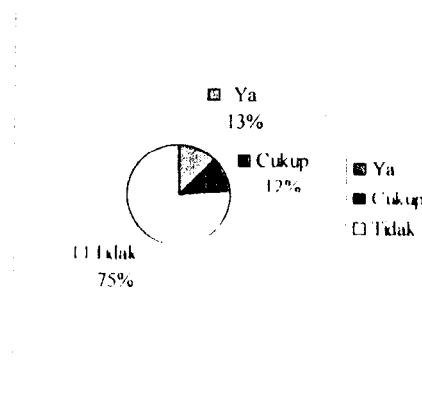
6) Bagaimana dengan sarana dan prasarana (perkuliahan maupun lab), apakah sudah cukup memadai untuk mendukung aktifitas mahasiswa?



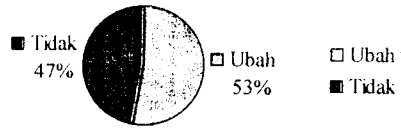
7) Apakah jurusan anda mendukung penuh setiap kegiatan mahasiswa yang bertujuan positif?



8) Apakah jurusan anda telah cukup responsif terhadap keluhan mahasiswa?

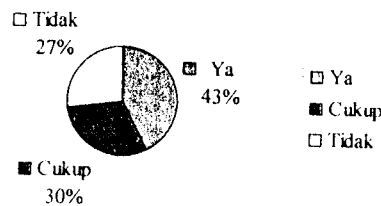


9) Menurut anda, apakah kurikulum jurusan anda saat ini perlu diubah atau dipertahankan?

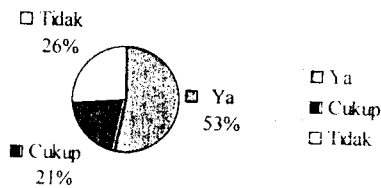


C. Teknik Informatika

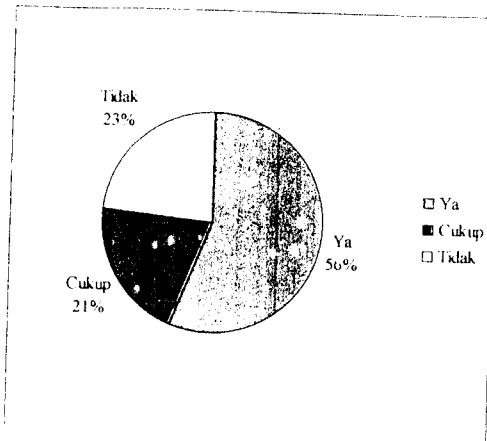
- 1) Apakah anda merasa selama ini dosen-dosen telah menyampaikan setiap mata kuliah dengan baik dan sesuai dengan silabus?



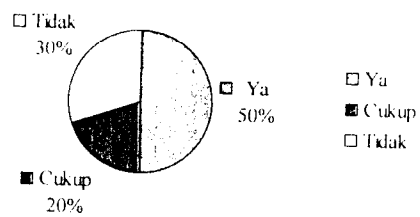
- 2) Menurut anda apakah kualifikasi akademik para dosen anda saat ini telah cukup memadai dan dapat mendukung kegiatan belajar mengajar?



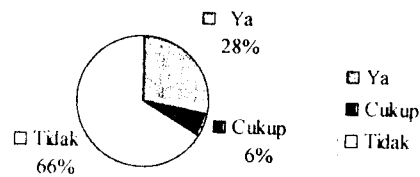
- 3) Bagaimana dengan laboratorium-laboratorium yang ada di jurusan anda, apakah sudah cukup aplikatif dan membantu anda dalam memahami teori-teori yang anda dapatkan?



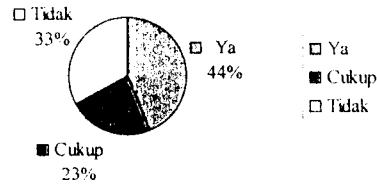
4) Apakah selama ini, kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh jurusan sudah cukup bermanfaat bagi mahasiswa?



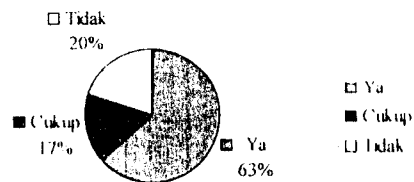
5) Apakah jumlah dosen di jurusan anda saat ini telah cukup representative dengan jumlah mahasiswa yang ada?



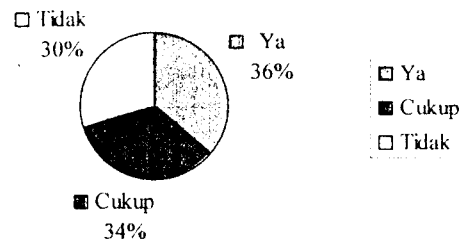
6) Bagaimana dengan sarana dan prasarana (perkuliahan maupun lab), apakah sudah cukup memadai untuk mendukung aktifitas mahasiswa?



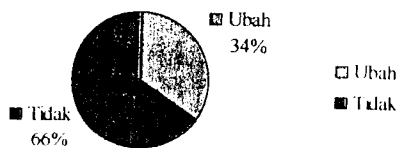
7) Apakah jurusan anda mendukung penuh setiap kegiatan mahasiswa yang bertujuan positif?



8) Apakah jurusan anda telah cukup responsif terhadap keluhan mahasiswa?

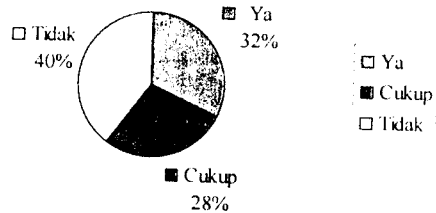


9) Menurut anda, apakah kurikulum jurusan anda saat ini perlu diubah atau dipertahankan?

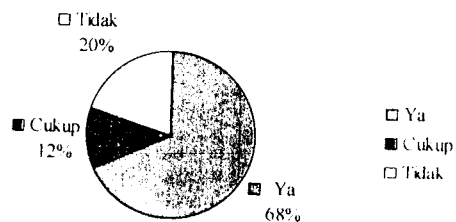


D. Teknik Elektro

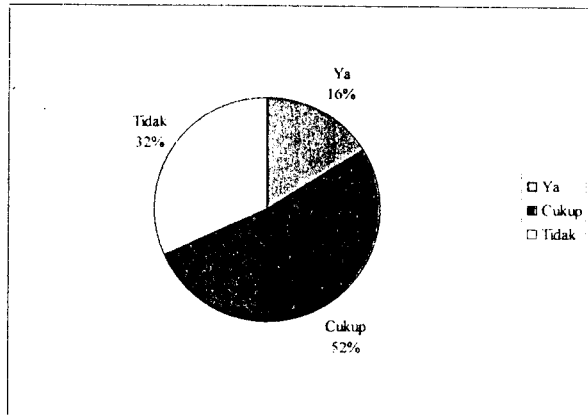
- 1) Apakah anda merasa selama ini dosen-dosen telah menyampaikan setiap mata kuliah dengan baik dan sesuai dengan silabus?



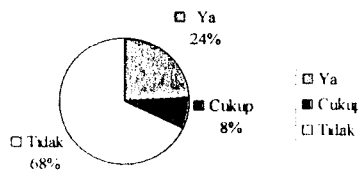
- 2) Menurut anda apakah kualifikasi akademik para dosen anda saat ini telah cukup memadai dan dapat mendukung kegiatan belajar mengajar?



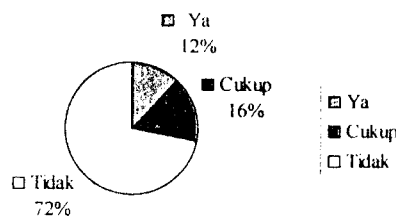
- 3) Bagaimana dengan laboratorium-laboratorium yang ada di jurusan anda, apakah sudah cukup aplikatif dan membantu anda dalam memahami teori-teori yang anda dapatkan?



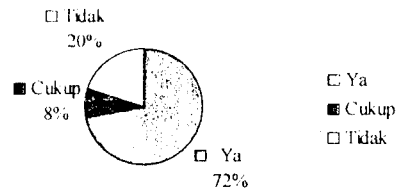
4) Apakah selama ini, kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh jurusan sudah cukup bermanfaat bagi mahasiswa?



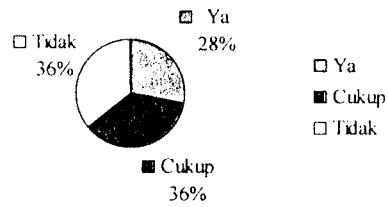
5) Apakah jumlah dosen di jurusan anda saat ini telah cukup representative dengan jumlah mahasiswa yang ada?



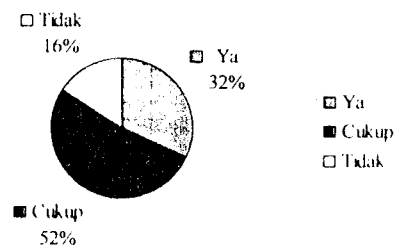
6) Bagaimana dengan sarana dan prasarana (perkuliahan maupun lab), apakah sudah cukup memadai untuk mendukung altifitas mahasiswa?



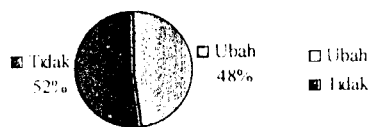
7) Apakah jurusan anda mendukung penuh setiap kegiatan mahasiswa yang bertujuan positif?



8) Apakah jurusan anda telah cukup responsif terhadap keluhan mahasiswa?

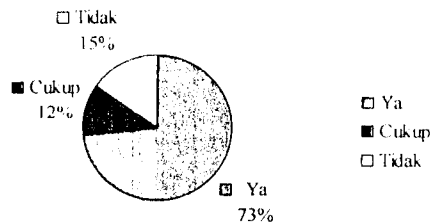


9) Menurut anda, apakah kurikulum jurusan anda saat ini perlu diubah atau dipertahankan?

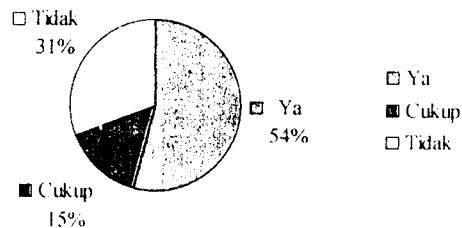


E. Teknik Mesin

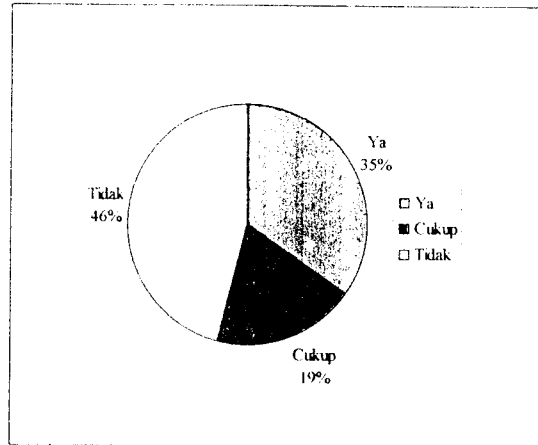
- 1) Apakah anda merasa selama ini dosen-dosen telah menyampaikan setiap mata kuliah dengan baik dan sesuai dengan silabus?



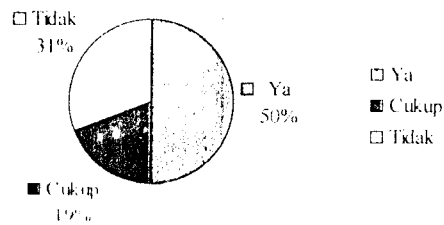
- 2) Menurut anda apakah kualifikasi akademik para dosen anda saat ini telah cukup memadai dan dapat mendukung kegiatan belajar mengajar?



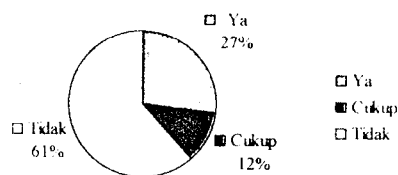
- 3) Bagaimana dengan laboratorium-laboratorium yang ada di jurusan anda, apakah sudah cukup aplikatif dan membantu anda dalam memahami teori-teori yang anda dapatkan?



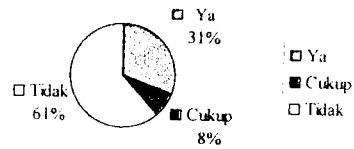
4) Apakah selama ini, kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh jurusan sudah cukup bermanfaat bagi mahasiswa?



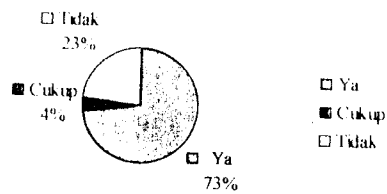
5) Apakah jumlah dosen di jurusan anda saat ini telah cukup representative dengan jumlah mahasiswa yang ada?



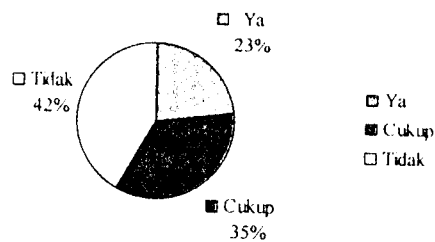
6) Bagaimana dengan sarana dan prasarana (perkuliahan maupun lab), apakah sudah cukup memadai untuk mendukung aktifitas mahasiswa?



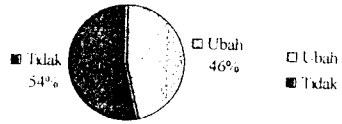
7) Apakah jurusan anda mendukung penuh setiap kegiatan mahasiswa yang bertujuan positif?



8) Apakah jurusan anda telah cukup responsif terhadap keluhan mahasiswa?



9) Menurut anda, apakah kurikulum jurusan anda saat ini perlu diubah atau dipertahankan?



LAMPIRAN II
KUESIONER TINGKAT PENERAPAN
***CRISIS MANAGEMENT* DENGAN**
PENDEKATAN *QUANTUM LEADERSHIP*



Pengukuran Kinerja Tingkat Penerapan Manajemen Krisis Dengan Pendekatan Quantum Leadership

Assalamualaikum Wr Wb

Assalamualaikum Wr Wb

Alhamdulillah, kami ucapkan terima kasih kepada Allah SWT, dan Shalawat pada Rasulullah SAW. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang akurat mengenai tingkat penerapan manajemen krisis pada jurusan-jurusan di Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia yang akan ditinjau melalui kinerja kepemimpinan masing-masing Ketua Jurusan, maka kami melaksanakan penelitian terhadap hal tersebut. Kami memohon bantuan Anda untuk dapat mengisi kuesioner ini. Atas bantuan dan dukungannya, kami ucapkan terima kasih.

Assalamualaikum Wr Wb

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah *Bismillah* sebelum menjawab pertanyaan
2. Berikanlah jawaban yang jujur serta objektif dalam menjawab pertanyaan
3. Cara memberikan jawaban :
 - a. Untuk profil responden, berikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban
 - b. Untuk pertanyaan kinerja kepemimpinan, lingkari salah satu skala yang tersedia pada kolom jawaban.
 - c. Untuk pertanyaan tingkat kepentingan butir, lingkari salah satu skala yang tersedia. Hal ini menyangkut seberapa penting butir pertanyaan tersebut terhadap kinerja kepemimpinan ketua jurusan.

B. Profil Responden

1. Jenis Kelamin : Pria Wanita
2. Usia : < 30 tahun 30 – 40 tahun 40-50 tahun > 50 tahun

3. Pendidikan Terakhir :

- Strata 1 < 5 tahun
- Magister 5 – 10 tahun
- Doktor > 10 tahun

4. Lama Bekerja di FTI UIH :

- < 5 tahun Teknik Kimia & Tekstil
- 5 – 10 tahun Teknik Elektro
- > 10 tahun Teknik Mesin

5. Mengajar pada Jurusan :

- Teknik Industri Teknik Elektro
- Teknik Informatika Teknik Mesin

C. Kinerja Kepemimpinan

Angka	Skala Kinerja
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Ragu-ragu
4	Setuju
5	Sangat Setuju

D. Tingkat Kepentingan Butir

Angka	Tingkat Kepentingan
1	Tidak Penting
3	Sedikit Penting
5	Penting
9	Sangat Penting

No	Pernyataan	Skala Kinerja					Tingkat Kepentingan			
		1	2	3	4	5	1	3	5	9
1	Ketua jurusan memiliki visi dan misi yang jelas dan strategis serta mampu mewartukannya					5	1	3	5	9
2	Ketua jurusan mengadakan rapat evaluasi kinerja jurusan min sekali dalam setiap bulan.					5	1	3	5	9
3	Ketua tidak menjelaskan cara-cara mencapai visi dan misi dengan mengembangkan rencana strategi pengembangan dan rencana strategi operasional					5	1	3	5	9
4	Ketua Jurusan menjalankan dan mengontrol hasil rapat yang telah dilaksanakan					5	1	3	5	9
5	Ketua jurusan selalu mengajak saya dalam tiap langkah pekerjaan, mulai dari identifikasi, analisis, membahas sampai menerapkan solusi					5	1	3	5	9
6	Ketua jurusan mengumpulkan dan menyampaikan informasi terkait segala urusan yang berhubungan dengan pekerjaan khususnya mengenai konsep rencana pengembangan kerja					5	1	3	5	9
7	Ketua jurusan dalam setiap rapat koordinator selalu memaparkan usaha-usaha apa saja yang harus dilakukan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas mahasiswa					5	1	3	5	9
8	Ketua jurusan tidak terlalu peduli bagaimana menyelesaikan pekerjaan, yang penting pekerjaan itu selesai dengan baik					5	1	3	5	9
9	Ketua jurusan tidak mengarahkan secara sistematis bagaimana menyelesaikan pekerjaan saya					5	1	3	5	9
10	Ketua jurusan memaparkan alasan-alasannya dalam menetapkan visi dan misi jurusan, rencana strategi pengembangan dan rencana strategi operasional					5	1	3	5	9
11	Dalam setiap pengambilan keputusan, ketua jurusan selalu melihat permasalahan dari semua sisi dan memikirkan efek-efek yang akan terjadi					5	1	3	5	9
12	Ketua jurusan mengetahui permasalahan utama jurusan saat ini					5	1	3	5	9
13	Ketua jurusan tidak pernah menghadap permasalahan yang sama dalam menjalankan pekerjaannya karena beliau selalu memberikan antisipasi yang efektif dalam menyelesaikan permasalahan					5	1	3	5	9

14	Ketua jurusan kerap mengkomunikasikan kebijakan-kebijakan yang akan atau telah diambil	1	2	3	4	5	1	3	5	9
15	Kebijakan yang diambil oleh ketua jurusan tidak menimbulkan masalah baru	1	2	3	4	5	1	3	5	9
16	Ketua jurusan tidak pernah memberikan motivasi kepada saya dalam bekerja	1	2	3	4	5	1	3	5	9
17	Ketua jurusan dapat mudah berbaaur dengan anggota organisasinya	1	2	3	4	5	1	3	5	9
18	Ketua jurusan belum menciptakan lingkungan kerja yang nyaman	1	2	3	4	5	1	3	5	9
19	Ketua jurusan adalah orang yang tidak mampu memisahkan antara masalah pribadi dengan masalah pekerjaan	1	2	3	4	5	1	3	5	9
20	Ketua jurusan menjalankan tata aturan secara konsisten terhadap siapapun	1	2	3	4	5	1	3	5	9
21	Ketua jurusan adalah orang yang memahami kebutuhan, perasaan dan harapan saya	1	2	3	4	5	1	3	5	9
22	Ketua jurusan tidak memperhatikan masalah kesejahteraan kolega	1	2	3	4	5	1	3	5	9
23	Ketua jurusan selalu mengunjungi kolega bila ada ada yang sakit atau terkena musibah	1	2	3	4	5	1	3	5	9
24	Ketua jurusan tidak dapat menciptakan suasana kerja sama yang saling menguntungkan semua pihak	1	2	3	4	5	1	3	5	9
25	Ketua jurusan mampu menciptakan jaringan-jaringan baru bagi pengembangan jurusan	1	2	3	4	5	1	3	5	9
26	Ketua jurusan selalu memantau aktif perkembangan alumni jurusan	1	2	3	4	5	1	3	5	9
27	Ketua jurusan sering mengadakan training/pelatihan untuk meningkatkan soft skill bagi kolega	1	2	3	4	5	1	3	5	9
28	Ketua jurusan belum mampu membangun rasa kebersamaan antar masing-masing kolega dalam jurusan	1	2	3	4	5	1	3	5	9
29	Ketua jurusan adalah orang yang santun dalam berbicara dan baik budi pekertinya	1	2	3	4	5	1	3	5	9
30	Ketua jurusan dapat menjadi tauladan yang baik bagi kolega dan mahasiswa	1	2	3	4	5	1	3	5	9

31	Ketua Jurusan selalu menepati janji-janji yang dia ucapkan	1	2	3	4	5	1	3	5	9
32	Ketua jurusan adalah orang yang jujur dan amanah dalam melaksanakan tanggung jawab	1	2	3	4	5	1	3	5	9
33	Ketua jurusan adalah orang yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik	1	2	3	4	5	1	3	5	9
34	Ketua jurusan mampu menempatkan orang-orang dengan pekerjaan yang mereka lakukan secara tepat	1	2	3	4	5	1	3	5	9
35	Ketua jurusan adalah orang yang penuh inisiatif dalam pengembangan jurusan	1	2	3	4	5	1	3	5	9
36	Ketua jurusan belum mampu menjadi mediator apabila terjadi konflik dalam jurusan	1	2	3	4	5	1	3	5	9
37	Ketua jurusan belum mampu menciptakan jaringan-jaringan baru bagi pengembangan jurusan	1	2	3	4	5	1	3	5	9
38	Ketua jurusan secara teratur mengadakan penilaian kinerja kolega dan hasilnya disampaikan dalam rapat koordinasi jurusan	1	2	3	4	5	1	3	5	9
39	Dalam melakukan penilaian, ketua jurusan sebelumnya telah mengumpulkan bukti-bukti yang mendukung terhadap kinerja saya	1	2	3	4	5	1	3	5	9
40	Apakah harapan Anda terhadap kinerja kepemimpinan yang diterapkan oleh Ketua Jurusan di masa yang akan datang?	1	2	3	4	5	1	3	5	9

LAMPIRAN III
REKAPITULASI NILAI *QUANTUM*
***LEADERSHIP* DAN TINGKAT**
KEPENTINGAN PARAMETER

Prioritas Tingkat Kepenuhannya

Teknik Industri	
Dream Achievement	6.38
Attitude	6.35
Constructive Anticipation	6.03
Emphaty	5.83
Ability	5.77
Systematic Analysisi	5.58
Mutual Beneficial Partnership	5.25
Positive Persuasion	5.21
Process and Result Orientation	4.95
Judgement	4.69
Strategic Comprehension	4.00

Teknik Kimia	
Attitude	8.06
Constructive Anticipation	7.50
Dream Achievement	6.88
Systematic Analysisi	6.43
Process and Result Orientation	6.00
Ability	6.00
Emphaty	5.68
Judgement	5.56
Mutual Beneficial Partnership	5.45
Positive Persuasion	4.92
Strategic Comprehension	3.94

Teknik Mesin	
Constructive Anticipation	7.33
Dream Achievement	7.00
Ability	6.60
Attitude	6.50
Process and Result Orientation	6.00
Emphaty	6.00
Systematic Analysisi	5.80
Judgement	5.75
Positive Persuasion	5.50
Mutual Beneficial Partnership	5.20
Strategic Comprehension	4.75

Teknik Elektro	
Dream Achievement	8.50
Attitude	8.00
Constructive Anticipation	7.89
Ability	7.80
Mutual Beneficial Partnership	7.33
Positive Persuasion	7.33
Emphaty	7.33
Judgement	7.00
Process and Result Orientation	6.67
Systematic Analysisi	6.53
Strategic Comprehension	5.00

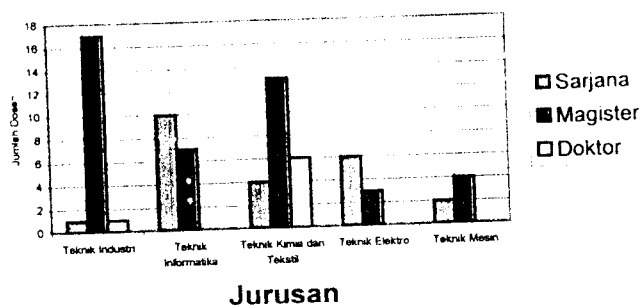
Teknik Informatika	
Dream Achievement	7.13
Attitude	7.00
Mutual Beneficial Partnership	6.65
Systematic Analysisi	6.40
Constructive Anticipation	6.33
Process and Result Orientation	6.08
Ability	5.85
Emphaty	5.55
Judgement	5.50
Positive Persuasion	5.25
Strategic Comprehension	4.88

LAMPIRAN IV
DATA-DATA UMUM DOSEN DAN
MAHASISWA

A. Dosen Berdasarkan Tingkatan Akademik

Jurusan	Sarjana (S1)	Magister (S3)	Doktor (S3)
Teknik Industri	1	17	1
Teknik Informatika	10	7	0
Teknik Kimia dan Tekstil	4	13	6
Teknik Elektro	6	3	0
Teknik Mesin	2	4	0

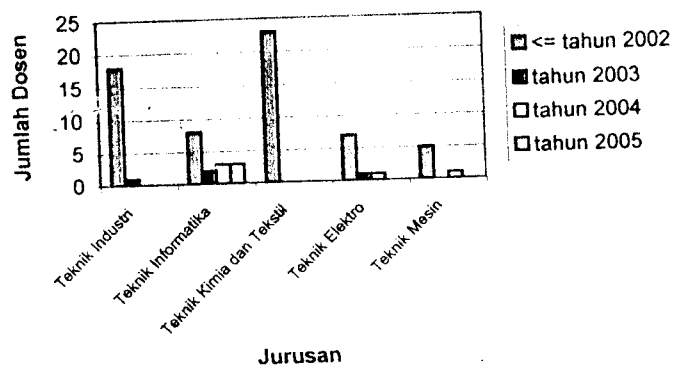
Grafik Tingkat Akademik Dosen



B. Dosen Berdasarkan Tahun Pengangkatan

Jurusan	<= tahun 2002	Tahun 2003	Tahun 2004	Tahun 2005
Teknik Industri	18	1	0	0
Teknik Informatika	8	2	3	3
Teknik Kimia dan Tekstil	23	0	0	0
Teknik Elektro	7	1	1	0
Teknik Mesin	5	0	1	0

Grafik Pengangkatan Dosen



DATA JUMLAH MAHASISWA TEREGISTRASI SAMPAI DENGAN TAHUN 2006

No	Jurusan	03/04	04/05	05/06	06/07
1	Teknik Kimia & Tekstil	198	100	54	35
2	Teknik Industri	253	220	221	220
3	Teknik Informatika	253	345	333	292
4	Teknik Elektro	120	66	39	28
5	Teknik Mesin	89	52	44	30

Grafik Jumlah Penerimaan Mahasiswa per tahun

