
**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING
PERGURUAN TINGGI: TINJAUAN KONSEPTUAL**

Mislan Sihite¹ dan Arifin Saleh²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia

²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

ABSTRAK

Perguruan tinggi merupakan salah satu pilar penting yang diharapkan dapat membawa perubahan bangsa, yaitu peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kajian tentang daya saing perguruan tinggi merupakan topik yang menarik dan dipandang perlu untuk dikaji mengingat dampaknya yang sangat besar bagi kehidupan bangsa ke depan. Mewujudkan perguruan tinggi yang memiliki daya saing tinggi merupakan kebutuhan yang mutlak dan mendesak. Memiliki perguruan tinggi yang berdaya saing tinggi merupakan idaman semua perguruan tinggi dan hal ini tidak mudah untuk mencapainya. Salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan tersebut adalah optimalisasi peran kepemimpinan. Kajian ini ditujukan untuk menjawab pertanyaan: Bagaimanakah peran kepemimpinan dalam meningkatkan daya saing perguruan tinggi. Pembahasan diawali dengan konsep daya saing, perguruan tinggi, konsep teori kepemimpinan, kepemimpinan berbasis mutu, kepemimpinan dan perubahan perguruan tinggi, kepemimpinan sebagai kekuatan untuk meningkatkan daya saing. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, dengan teknik analisis deskriptif melalui studi literatur.

Kata Kunci: *Kepemimpinan; perguruan tinggi; daya saing*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi adalah institusi pendidikan yang memberikan layanan pembelajaran bagi masyarakat untuk penguasaan ilmu tingkat tinggi. Perguruan tinggi memiliki fungsi sebagai penghasil agen-agen perubahan yang mampu mendorong dan memelopori perubahan dalam berbagai aspek menuju masyarakat modern. Sejalan dengan tuntutan perubahan tersebut, perguruan tinggi harus membenahi diri dengan berorientasi pada mutu.

Perguruan tinggi sebagai pelopor perubahan adalah perguruan tinggi yang visioner yang mampu berkreasi dan menemukan strategi kepemimpinan inovatif, bermutu dan tanggap terhadap perkembangan global dan tantangan lokal serta

mampu membaca kecenderungan masa depan.

Kepemimpinan dipercaya sebagai suatu kekuatan kunci penggerak organisasi yang mampu membangun suatu budaya baru yang sesuai dengan perubahan. Yukl (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peran yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut. Kepemimpinan harus mampu mengantisipasi dan mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi melalui kewenangannya dalam membangun struktur, orang, teknologi, dan mekanisme yang dapat menciptakan suatu budaya baru yang lebih produktif.

Kepemimpinan merupakan suatu aspek penting dalam organisasi yang merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya, sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang ada, tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi. Keberadaan pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dengan menetapkan visi dan misi organisasi, menetapkan tujuan secara utuh, mendayagunakan bawahan melalui pendekatan partisipatif, dan didasari oleh kemampuan pemimpin secara profesional untuk meningkatkan daya saing organisasi.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam tulisan ini adalah: Bagaimanakah peran kepemimpinan dalam meningkatkan daya saing perguruan tinggi?

Tujuan penulisan

Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk melakukan pembahasan tentang bagaimanakah peran kepemimpinan dalam meningkatkan daya saing perguruan tinggi.

Metode penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan analisis deskriptif dengan pendekatan literatur

PEMBAHASAN

Pengertian Kepemimpinan Perguruan Tinggi

Menurut Wibowo (2013), kepemimpinan adalah kemampuan

individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2010), kepemimpinan adalah:

1. Melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut. Kesiediaan menerima pengarahan dari pimpinan, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan.
2. Mencakup distribusi kekuatan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggota kelompok.
3. Kemampuan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara.

Menurut Aziz (2016), kepemimpinan perguruan tinggi adalah upaya menggerakkan, mempengaruhi, mendidik, memberikan arahan dan motivasi kepada sekelompok orang atau per individu dalam sebuah perguruan tinggi serta berani mengambil kebijakan dan keputusan secara tepat guna mengembangkan mutu pendidikan pada perguruan tinggi yang dikelolanya. Aziz memberikan ciri-ciri kepemimpinan perguruan tinggi:

1. Selalu berpikir kreatif
2. Selalu melakukan eksperimentasi mengembangkan mutu akademik secara ilmiah, terencana dan sistematis.

3. Responsif terhadap problem secara internal maupun eksternal.
4. Mampu mendorong lahirnya inisiatif bawahan.
5. Mengedepankan kemandirian dan kerjasama
6. Memutuskan suatu hal melalui pemikiran yang matang
7. Selalu berorientasi pada kompetisi demi kemajuan perguruan tinggi yang dikelolanya.

Kepemimpinan mengandung makna:

1. Kemampuan seseorang memberi inspirasi, mempengaruhi dan membimbing orang lain.
2. Proses yang menjadikan orang lain mau melakukan pekerjaan terbaik untuk meraih hasil yang diharapkan
3. Proses mengembangkan dan mengkomunikasikan sebuah visi masa depan, memotivasi orang lain dan mengendalikan keterlibatan orang tersebut.
4. Seseorang yang dijadikan sebagai teladan yang menjadi rujukan bagi bawahannya dalam bertindak dan berperilaku.
5. Memiliki kelebihan dalam hal energi pikiran, tampilan, integritas, kepercayaan diri, kecerdasan, dorongan memimpin, dan karisma dengan kualitas yang lebih dibandingkan dengan yang lainnya.

Gaya Kepemimpinan

Ada 4 gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan otoriter, yaitu gaya kepemimpinan yang menekankan/ menggunakan berbagai cara yang bersifat paksaan atau ancaman untuk memaksakan keputusannya. Ia memanfaatkan kecerdikannya untuk memanipulasi orang lain dengan memberikan imbalan bagi

mereka yang menurutinya. Mengedepankan pengawasan atau kontrol, kurang berempati dan kurang peduli pada kehidupan pribadi karyawan. Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang berorientasi tugas pekerjaan dan akan berhasil baik dalam situasi yang bersifat ekstrim, misalnya banyak peraturan dilanggar, arah pengembangan yang melenceng dari misi utamanya, antisipasi terhadap kerugian publik yang besar. Contoh kebijakan kepemimpinan yang otoriter antara lain kebijakan yang ditentukan secara paksa harus dilaksanakan di lapangan dengan alasan hal itu sudah ditetapkan atasan atau untuk menegakkan peraturan. Dalam keputusannya selalu ada ancaman atau unsur paksaan dengan berbagai bentuk misalnya program studi ditutup, tidak diberi alokasi beasiswa, pemberian layanan dihentikan, dll.

2. Kepemimpinan partisipatif, yaitu model kepemimpinan kontingensi (situasional) yang berorientasi pada keterhubungan manusia. Setiap kebijakan organisasi yang diputuskan bersama, dan adanya partisipasi nyata yang disumbangkan oleh para pekerja. Kepemimpinan partisipatif mengharuskan pimpinan mendelegasikan otoritasnya kepada bawahan, membangun komunikasi yang intensif, menghormati keberagaman atau perbedaan dan membangun upaya bersama untuk menyelesaikan sebuah tugas kerja. Proses kebersamaan tersebut menciptakan suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja dan menimbulkan rasa hormat atas setiap perilaku apa saja yang disumbangkan oleh anggota.

3. Kepemimpinan transaksional, adalah model kepemimpinan yang menggabungkan pendekatan tugas kerja dengan keterhubungan manusiawi. Struktur kerja ditetapkan sedemikian rupa dengan sejumlah tugas kerja yang teridentifikasi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan pelaksanaannya dilakukan melalui kerjasama yang kohesif antara semua anggota kelompok. Memadukan antara tujuan organisasi dengan harapan para individu yang melaksanakan tugas kerjanya. Kedua hal tersebut saling ditransaksikan satu sama lainnya dengan tujuan untuk mencari dinamika kebutuhan dan produktivitas yang berimbang dengan harapan yang dibayangkan oleh pekerja yang melaksanakan tugas kerja.
4. Kepemimpinan transformasional, yaitu kepemimpinan yang mempunyai landasan filosofi yang sama dengan kepemimpinan transaksional yakni landasan keterhubungan antara pimpinan dan pengikutnya. Pemimpin transformasional memiliki pemikiran visioner, mempunyai karisma, peka terhadap kebutuhan dan perasaan seseorang dan memberi inspirasi. Karisma adalah atribut utama dalam kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan perasaan emosi pengikutnya yang sangat dalam, selalu mengikuti pemikiran dan pendapat pimpinan tanpa harus berpikir panjang lebar dan berpegang teguh pada misi secara emosional. Para pengikut pemimpin karisma berperilaku dengan penuh pengabdian, perasaan, pujian, kekaguman, dan penghormatan yang setinggi-tingginya terhadap pimpinan. Pemimpin karismatik mempunyai pengaruh yang sangat dalam terhadap pengikutnya dengan memberi perhatian kepada setiap

individu, memberi gambaran kehidupan di masa mendatang dan menunjukkan pengorbanan bagi pengikutnya. (Amir, 2016).

Dengan demikian kepemimpinan perguruan tinggi dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang pimpinan dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan, mendidik, memberikan arahan kepada sekelompok orang atau individu dalam sebuah perguruan tinggi untuk mendukung usaha yang memungkinkan orang memberikan kontribusi pada pencapaian visi dan misi perguruan tinggi tersebut.

Perlunya Peningkatan Daya Saing

Visi dan arah pembangunan jangka panjang tahun 2005-2025 (Bappenas dalam Saputra, 2016) disebutkan bahwa misi pembangunan nasional yang dicanangkan oleh pemerintah meliputi hal-hal berikut:

1. Mewujudkan masyarakat berakhlak mulia, bermoral, beretika, dan beradab berdasarkan Pancasila.
2. Mewujudkan bangsa berdaya saing
3. Mewujudkan masyarakat demokratis berdasarkan hukum
4. Mewujudkan Indonesia yang aman, damai dan bersatu
5. Mewujudkan pemerataan pembangunan dan berkeadilan
6. Mewujudkan Indonesia yang asri dan lestari
7. Mewujudkan Indonesia menjadi negara kepulauan yang mandiri, maju, kuat, dan berbasiskan kepentingan nasional.

8. Mewujudkan Indonesia berperan penting dalam pergaulan dunia internasional.

Pada misi pembangunan nasional tersebut dapat dilihat bahwa salah satu misi yang ingin dicapai dari pembangunan nasional ini adalah mewujudkan atau menciptakan bangsa yang memiliki daya saing, yang dalam penjelasannya diartikan sebagai upaya mengedepankan pembangunan sumber daya manusia berkualitas dan berdaya saing, meningkatkan penguasaan dan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penelitian, pengembangan dan penerapan menuju inovasi secara berkelanjutan

Menurut World Economic Forum tahun 2019 tentang peringkat indeks daya saing global tentang peringkat indeks daya saing global untuk tahun 2019, sebanyak 137 negara masuk dalam daftar GCI tahun ini dan Indonesia bertengger di peringkat 50. Peringkat ini merupakan penurunan dari peringkat tahun sebelumnya yang menempatkan Indonesia di posisi 45, dan masih berada di bawah Singapura (peringkat 1), Amerika Serikat (peringkat 2) Malaysia (peringkat 27). Menteri Koordinator Kemaritiman Luhut Binsar Panjaitan mengatakan dampak ketidakpastian global menyebabkan posisi daya saing Indonesia berada di tingkat 50, turun 5 angka dibandingkan tahun 2018 lalu yang berada di posisi 45.

Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati menilai turunnya peringkat data saing Indonesia karena kualitas Sumber Daya Manusia yang masih

rendah dimana hanya mayoritas hanya lulusan SD dan SMP. Menteri Perencanaan dan Pembangunan Nasional (PPN/BAPENAS) Bambang Brodjonegoro mengatakan, tingginya biaya logistik di Indonesia berdampak pada daya saing Indonesia (www.merdeka.com).

Penelitian Dr. Agus Rahayu, M.Si yang berjudul Strategi meraih keunggulan dalam industri jasa pendidikan (suatu kajian manajemen stratejik) menyimpulkan bahwa kelangsungan suatu satuan pendidikan tergantung pada sumber daya yang dimiliki dan strategi apa yang dipilih untuk memberdayakan sumber daya internal itu untuk merespon ancaman dan peluang eksternal. Apabila suatu satuan pendidikan dapat mencocokkan sumber daya internalnya dengan peluang eksternalnya, atau menggunakannya untuk mengurangi atau menghilangkan dampak ancaman, maka satuan pendidikan tersebut telah mencapai kelayakan strategis. Ini sangat relevan dengan upaya meraih keunggulan berkelanjutan (Alma, 2008).

Setiap perguruan tinggi dituntut untuk mempersiapkan diri agar dapat menjadi perguruan tinggi yang siap berkompetisi dengan perguruan tinggi lain. Untuk dapat berkompetisi dibutuhkan suatu strategi. Strategi merupakan suatu kesatuan rencana yang luas dan terintegrasi yang menghubungkan antara kekuatan internal organisasi dengan peluang dan ancaman lingkungan eksternalnya. Strategi dirancang untuk memastikan tujuan organisasi

dapat dicapai melalui implementasi yang tepat.

Menurut Prof. Dr. Ir. Zuhail, M.Sc mengemukakan bahwa daya saing adalah gambaran bagaimana suatu bangsa atau perusahaan-perusahaan dan sumber daya manusianya mengendalikan kompetensi yang dimilikinya secara terpadu guna mencapai kesejahteraan dan keuntungan. Daya saing merupakan efisiensi dan efektifitas yang memiliki sasaran yang tepat dalam menentukan arah dan hasil sasaran yang ingin dicapai, yang meliputi tujuan akhir dan proses pencapaian akhir dalam menghadapi persaingan. Daya saing adalah kemampuan dari seseorang atau organisasi untuk menunjukkan dalam hal tertentu dengan cara memperlihatkan situasi dan kondisi yang paling menguntungkan, hasil kerja yang lebih baik, lebih cepat, lebih bermutu dibandingkan dengan yang lain (Zuhail, 2010).

Keunggulan merupakan posisi relatif dari suatu organisasi terhadap organisasi lain, baik terhadap satu organisasi atau sebagian organisasi, atau keseluruhan organisasi dalam suatu industri. Dalam perspektif pasar, posisi relatif itu pada umumnya berkaitan dengan nilai pelanggan. Sedangkan dalam perspektif organisasi, posisi relatif itu pada umumnya berkaitan dengan kinerja organisasi yang lebih baik atau lebih tinggi. Suatu organisasi perguruan tinggi memiliki keunggulan apabila dapat menciptakan dan menawarkan nilai pelanggan yang lebih, atau kinerjanya lebih baik dibandingkan dengan yang lain.

Michael Porter mengemukakan ada lima pilihan strategi bersaing, yaitu:

1. Strategi diferensiasi, yaitu menciptakan produk atau pelayanan baru yang unik, membedakannya dengan produk atau pelayanan perusahaan kompetitor.
2. Biaya, yaitu menjual produk atau layanan dengan harga yang kompetitif, sehingga sulit bagi kompetitor untuk menandinginya.
3. Inovasi, yaitu menciptakan produk-produk unggulan baru yang belum dapat diciptakan oleh perusahaan pesaing karena adanya teknologi baru.
4. Strategi pertumbuhan, yaitu menciptakan produk atau jasa yang secara signifikan mempercepat pengembangan perusahaan terutama dalam hal pendapatan.
5. Strategi aliansi, yaitu menjalin kerjasama dengan perusahaan lain untuk memperkuat perusahaan dalam hal peningkatan kinerja dan kualitas atau untuk menghasilkan produk-produk atau layanan baru.

Michael Porter mengatakan bahwa suatu organisasi harus dapat membuat organisasinya membentuk sosok yang berbeda dengan yang lain untuk meraih manfaat kompetitif, misalnya memberi nilai tambah tertentu pada pelanggan, membangun posisi yang jelas dan unik di antara para pengusaha dalam bidang yang sama di dunia industri.

Strategi bersaing adalah penggunaan analisis cermat untuk memahami dan menjadikan posisi perusahaan dalam pasar usaha. Strategi ditujukan untuk membangun jati diri yang kuat agar

bisa bertahan hidup dan berkompetisi di lingkungannya. Strategi adalah kegiatan yang dilakukan untuk perencanaan penempatan di pasar mana suatu perguruan tinggi di letakkan dan jasa pendidikan apa yang dianggap khas dan inovatif untuk ditawarkan kepada pangsa pasarnya.

Upaya menyusun strategi adalah menyelaraskan antara organisasi dengan lingkungannya. Setiap perguruan tinggi harus mengidentifikasi lingkungan mana yang akan ia masuki sesuai dengan jati diri dan potensi yang dimilikinya. Setiap perguruan tinggi dengan nilai keunggulan kompetitif tidak berlaku di semua lapisan masyarakat tanpa batas. Untuk itu suatu perguruan tinggi harus memetakan pasar yang dituju, apakah masyarakat kelas bawah, menengah, atas, di perkotaan, pedesaan, yang baru lulus, atau pekerja. Masing-masing masyarakat memiliki preferensi, kemampuan dan pandangan tentang kuliah di perguruan tinggi dengan persepsi yang berbeda. Perbedaan persepsi tersebut akan mempengaruhi respon mereka terhadap produk inovatif pendidikan yang ditawarkan perguruan tinggi.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 tahun 2007 dinyatakan bahwa "Daya Saing adalah kemampuan untuk menunjukkan hasil yang lebih baik, lebih cepat, atau lebih bermakna. Daya saing adalah kemampuan dari seseorang/organisasi menunjukkan hasil yang lebih baik/unggul, lebih cepat, lebih murah dibandingkan dengan sebelumnya atau dengan

yang lainnya. Dengan demikian Perguruan tinggi yang berdaya saing tinggi adalah yang memiliki kapasitas dan kapabilitas untuk menghasilkan keunggulan dalam hal/ bidang/ aspek tertentu sehingga menunjukkan hasil yang lebih baik, lebih cepat, lebih baru, dan lebih murah dibandingkan dengan sebelumnya atau dengan yang lainnya. (Saragih, dalam Indrawan 2012).

Dengan demikian daya saing perguruan tinggi didefinisikan sebagai kemampuan dan kapasitas yang dimiliki suatu perguruan tinggi yang menunjukkan hasil yang lebih baik, lebih unggul, lebih baru, lebih murah, lebih berkualitas dibandingkan dengan perguruan tinggi lainnya.

Beberapa Dimensi Makna Perguruan Tinggi

Perguruan tinggi adalah suatu satuan penyelenggaraan pendidikan tinggi. Tujuan pendidikan tinggi adalah penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat. Ada 5 dimensi makna perguruan tinggi, yaitu: dimensi keilmuan, dimensi pendidikan, dimensi sosial, dimensi korporasi, dan dimensi etis.

Dimensi keilmuan menjelaskan bahwa perguruan tinggi bertujuan mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebudayaan dengan proses belajar mengajar, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.

Dimensi pendidikan menjelaskan bahwa perguruan tinggi adalah tempat proses pembelajaran mahasiswa secara formal dengan

menyiapkan manusia muda menjadi dewasa, yaitu manusia yang mandiri bertanggungjawab. Nilai-nilai yang diperlihatkan dalam perguruan tinggi adalah: disiplin, keterbukaan, pelayanan, bantuan pada yang lemah, kejujuran, kerja keras, dsb.

Dimensi sosial menjelaskan bahwa perguruan tinggi menciptakan pertumbuhan ekonomi dan industri yang sangat besar sehingga kesejahteraan manusia dapat ditingkatkan. Melalui kegiatan para ahli dan mahasiswa, kehidupan demokrasi ditingkatkan dan martabat manusia lebih dihargai. Perguruan tinggi mempersiapkan mahasiswa untuk mengambil tanggung jawab di dalam masyarakat. Masyarakat mengharapkan mahasiswa lulusan perguruan tinggi dapat memperbaharui dan memperbaiki tatanan kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Perguruan tinggi diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memecahkan berbagai problem yang sedang dihadapi masyarakat seperti kekurangan pangan, pengangguran, kekurangan pemeliharaan kesehatan, ketidakadilan, kebodohan, dll.

Dimensi korporasi menjelaskan bahwa perguruan tinggi menghasilkan jasa kepada masyarakat yaitu ilmu pengetahuan. Bisnis perguruan tinggi adalah ilmu pengetahuan. Perguruan tinggi mempunyai pelanggan, yaitu para mahasiswa dan masyarakat pengguna lulusannya. Perguruan tinggi menghadapi persaingan antar perguruan tinggi lain, baik dari dalam maupun luar negeri. Perguruan tinggi perlu memperkenalkan produknya

pada masyarakat agar dapat dikenal dan dibeli. Apabila mahasiswa (pelanggan) perguruan tinggi terlalu sedikit, perguruan tinggi tidak dapat membiayai dirinya sendiri, sehingga mengalami defisit dan kalau terus menerus demikian kelangsungan hidupnya akan terancam.

Dimensi etis menjelaskan bahwa perguruan tinggi adalah suatu komunitas akademik yang dengan cermat dan kritis membantu melindungi dan meningkatkan martabat manusia dan warisan budaya melalui penelitian, pengajaran dan pelayanan yang diberikan kepada komunitas setempat, nasional bahkan internasional. Perguruan tinggi bergumul dalam pencarian akan kebenaran secara terus menerus dan mengkomunikasikannya kepada kaum muda dari kepada siapapun yang belajar berpikir, sehingga dapat secara benar bertindak dan melayani umat manusia dengan lebih baik (Indrajit, 2006).

Pimpinan perguruan tinggi harus sanggup berperan nyata dalam berbagai dimensi tersebut dengan berbagai pencapaian kinerja Tri Dharma Perguruan Tinggi beserta tata kelola yang lebih baik dengan memberdayakan stakeholders yang ada.

Manajemen Perguruan Tinggi

Pimpinan perguruan tinggi harus menguasai manajemen untuk memimpin perguruan tinggi dengan baik. Sebagian besar perguruan tinggi adalah organisasi sosial atau nirlaba, sedangkan sebagian kecil lebih cenderung disebut perusahaan komersial. Pemimpin dan manajemen

perguruan tinggi perlu melakukan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Perencanaan menyangkut penentuan visi, misi, rencana strategis, rencana operasional, program kerja dan anggaran. Pengorganisasian menyangkut menyusun struktur organisasi, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karir, pembuatan rincian tugas dan kebutuhan tugas, penetapan otorisasi, menentukan hubungan kerja, menentukan rentang kendali, membuat penilaian tugas dan jenjang tugas, merencanakan kaderisasi, dsb.

Penggerakan menyangkut tugas memberi motivasi dan semangat kerja, memimpin, mengevaluasi kinerja individu, memberikan imbalan jasa, pelatihan dan pengembangan. Tugas menggerakkan ini termasuk sulit karena menyangkut manusia yang mempunyai keyakinan, harapan, sifat, tingkah laku, emosi, kepuasan, pengembangan dan akal budi serta menyangkut hubungan pribadi.

Pengawasan menyangkut tugas pengamatan dan pengukuran, apakah pelaksanaan dan hasil kerja sudah sesuai dengan perencanaan atau tidak (Indrajit, 2006). Setiap pimpinan perguruan tinggi harus memahami manajemen perguruan tinggi supaya semua program dapat berjalan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen. Hal ini bisa dilakukan dengan merekrut tenaga ahli di bidang manajemen untuk membuat konsep dan implementasinya.

Konsep dan Tugas Kepemimpinan Perguruan Tinggi

Pimpinan perguruan tinggi mengandung 2 tugas utama, yaitu: tugas sebagai manajer dan tugas sebagai pemimpin. Tugas manajer lebih dikaitkan dengan penguasaan agar suatu perguruan tinggi berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan perencanaan. Tugas pemimpin lebih dikaitkan dengan pengarahan perguruan tinggi sesuai dengan visi dan misi yang telah ditentukan.

Keberhasilan manajemen perguruan tinggi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimilikinya. Kepemimpinan haruslah didasarkan atas harapan, aspirasi, dan inovasi yang selalu berupaya memberi solusi terhadap permasalahan lingkungannya.

Untuk melaksanakan tugas manajerial di perguruan tinggi diperlukan kepemimpinan yang kuat. Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Wakil Dekan, adalah seseorang manajer profesional yang memahami secara mendalam tentang ruang lingkup perguruan tinggi. Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Wakil Dekan adalah CEO (Chief Executive Officer) perguruan tinggi. Seorang Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Wakil Dekan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kepeimpinannya bagaikan seorang pilot yang mengendalikan pesawat untuk menuju airport yang hendak dituju. Ia tidak boleh lengah sedetikpun karena setiap saat mendapat turbulensi yang mengganggu arah perjalanan.

Rektor, Wakil Rektor, Dekan, dan Wakil Dekan adalah pemimpin perjalanan perguruan tinggi yang bergerak ke satu titik yang dituju. Yang mereka kerjakan adalah mengamati panel data dan mencari tahu apakah kinerja perguruan tinggi normal atau terhambat. Kalau ditemukan hambatan mereka secara cepat membuat analisis tentang penyebab hambatan tersebut, memberi keputusan solusi dan menerapkannya di lapangan.

Mengelola perguruan tinggi tidak hanya sekedar membuat desain pembelajaran secara ideal sesuai dengan konsep teoritis dan aplikasi teknologi yang tepat, juga mempertimbangkan peserta didik agar proses pembelajarannya dapat dicerna secara optimal oleh mahasiswa sebagai konsumen. Sekaligus dalam desain pendidikan tersebut dipertimbangkan pada sektor mana bisa dimanfaatkan oleh masyarakat secara luas dan bagaimana para lulusan tersebut dapat diserap oleh masyarakat luas. (Amir, 2016).

Ciri-ciri kepemimpinan perguruan tinggi menurut Freeman dan Stewart dalam Iman Nugroho & Azis (2016):

1. Memiliki pengetahuan tentang nilai-nilai moral dan mampu menjelaskan serta menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.
2. Selalu fokus pada kepentingan institusi perguruan tinggi daripada kepentingan individu.
3. Menemukan orang-orang berintegritas dan mengembangkan kepercayaan kepadanya.

4. Memelihara, menyatakan dan mengembangkan sisi-sisi positif organisasi perguruan tinggi kepada masyarakat dan stakeholder.
5. Mengembangkan mekanisme berbeda pendapat.
6. Melihat nilai-nilai positif atau pengalaman yang lain.
7. Memiliki kepemimpinan manajerial yang baik, sehingga mampu membawa unsur-unsur lembaga secara sistemik ke arah yang diinginkan sesuai dengan visi, misi dan tujuan lembaga yang dipimpinya.
8. Mampu mewujudkan program yang berkelanjutan mengacu pada standar mutu yang dipersyaratkan.

Kepemimpinan mutu pada institusi perguruan tinggi pada hakikatnya mencakup kegiatan merealisasikan visi dan misi perguruan tinggi yang telah ditetapkan melalui upaya mengarahkan, memberdayakan, memberikan kesempatan dan kepercayaan, serta memberikan dorongan kepada seluruh pihak terkait agar senantiasa bekerja secara dinamis dan optimis (Aziz, 2016).

Ada 5 aspek level kepemimpinan berbasis mutu, yaitu:

1. Menetapkan visi dan misi perguruan tinggi yang bersangkutan dan bagaimana visi dan misi ini dapat diinternalisir dengan baik oleh seluruh pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan perguruan tinggi.
2. Menetapkan organisasi dan tata kerja unit penjaminan mutu dan bagaimana memberdayakan secara sungguh-sungguh sehingga dapat bekerja secara efektif.

3. Pemilihan dan penentuan model manajemen kendali mutu dan menggerakkan seluruh pihak untuk dapat menerapkannya secara efektif.
4. Melakukan evaluasi dan revisi standar mutu melalui *benchmarking* secara berkelanjutan.
5. Melaksanakan sosialisasi tentang sistem penjaminan mutu perguruan tinggi kepada seluruh pelaksana pendidikan secara terprogram agar sistem penjaminan mutu dapat dipahami secara substantif dan bukan secara administratif (Azis, 2016)

Eko Indrajit dan Jokopranoto (2006) mengatakan bahwa dosen yang menjabat secara struktural harus lebih bertindak sebagai manajer, daripada bertindak sebagai pengajar. Artinya mereka harus menguasai manajemen suatu perguruan tinggi sesuai dengan jenjang dan bidang tugasnya. Contoh jabatan rektor, wakil rektor, dekan, wakil dekan, direktur pasca, kepala biro, kepala bagian.

Sedangkan jabatan ketua senat dan sekretaris senat universitas, ketua dan sekretaris senat fakultas, ketua departemen dan sekretaris departemen, ketua dan sekretaris program studi, ketua laboratorium dan kepala perpustakaan dalam suatu institusi perguruan tinggi lebih bersifat akademik daripada manajer.

Kepemimpinan mutu pejabat struktural administratif dapat dilakukan dengan:

1. Mengerahkan pikiran dan tindakannya untuk berorientasi pada mutu baik

- dari sisi layanan, penyediaan sarana prasarana maupun pengambilan kebijakan.
2. Mengerahkan seluruh pikiran dan tindakannya untuk memenuhi kepuasan stakeholders.
3. Melakukan tindakan dan pengambilan keputusan harus didasarkan pada hasil analisis data yang akurat dan relevan.
4. Seluruh pengambilan keputusan dalam menyelenggarakan proses pendidikan dilakukan secara partisipatif (Aziz, 2016).

Yasaratodo Wau dalam Azis (2016) mengatakan ketua prodi, dekan, rektor harus mau dan mampu memberitahu, memberi penjelasan, menegaskan kembali atau mengingatkan setiap dosen yang dipercayakan melakukan kegiatan akademik dan non akademik, tanpa ada sedikitpun perasaan yang mengatakan bukankah mereka sudah dibagi jadwal, sudah sarjana, untuk apa lagi dijelaskan.

Melalui pengarahan, seluruh tenaga pendidik akan senantiasa memiliki perasaan nyaman, aman, serta merasakan pedampingan penuh dari pimpinan universitas, fakultas dan prodi sehingga upaya peningkatan mutu dapat dilakukan secara profesional. Peran sosok pimpinan perguruan tinggi sangat menentukan dalam memberdayakan semua potensi yang ada pada perguruan tinggi tersebut untuk mencapai visi dan misi.

Fungsi Kepemimpinan

Pimpinan perguruan tinggi harus bekerja berdasarkan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan peraturan

yang berlaku pada perguruan tinggi yang dipimpinnya (untuk perguruan tinggi swasta sesuai dengan statuta). Fungsi kepemimpinan perguruan tinggi meliputi:

1. Membangun visi bagi lembaga pendidikan bersangkutan.
2. Menyebarkan komitmen bagi manajemen untuk peningkatan mutu
3. Mengkomunikasikan pesan-pesan mutu
4. Memastikan terpenuhinya kebutuhan dan keinginan konsumen
5. Memastikan bahwa suara konsumen didengar oleh manajemen pimpinan perguruan tinggi
6. Mengarahkan segenap anggota organisasi
7. Menciptakan budaya kerja yang kondusif dan harmonis.
8. Menghadirkan inovasi yang dibutuhkan
9. Memastikan bahwa perguruan tinggi sudah memiliki struktur organisasi yang baik, yang memuat fungsi, tugas, dan tanggungjawab masing-masing bagian.
10. Membangun kelompok-kelompok kerja yang efektif.
11. Mengembangkan mekanisme pengawasan dan evaluasi keberhasilan. (diadopsi dari Saputra, 2016).

Sosok Lulusan Perguruan Tinggi

Pimpinan perguruan tinggi harus dapat memastikan kompetensi dari lulusan yang dihasilkan oleh perguruan tinggi yang dihasilkannya dengan mengacu pada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). Perguruan tinggi idealnya menghasilkan sosok lulusan sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk berpikir kritis dan membuat keputusan.
2. Kemampuan untuk menyelesaikan masalah atau persoalan yang bersifat kompleks, dan lintas bidang secara cepat dan tepat.
3. Kemampuan berpikir entrepreneurship dan inovatif.
4. Kemampuan untuk berkomunikasi dan bekerjasama atau berkolaborasi.
5. Kemampuan untuk menggunakan ilmu pengetahuan, informasi, dan peluang yang ada secara inovatif
6. Kemampuan memegang tanggungjawab dalam hal finansial dan membuat kebijakan (diadopsi dari Lembaga Partnership for Century Skills, dalam Saputra, 2016).

Hal-hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan perguruan tinggi

Pimpinan perguruan tinggi harus memperhatikan berbagai aspek dalam memimpin perguruan tinggi. Hal-hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan perguruan tinggi dalam mengelola organisasi yang berdaya saing:

1. Manajemen dan berbagai aplikasinya

Perguruan tinggi membutuhkan pengelolaan yang baik dan benar serta selaras dengan konteks kelembagaan agar segenap struktur dan fungsinya bisa berjalan dengan baik sehingga visi, misi dan tujuannya bisa dicapai. Perguruan tinggi membutuhkan implementasi berbagai fungsi dasar manajemen seperti fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan

kepemimpinan yang baik dan benar agar seluruh sivitas akademi bisa melaksanakan kewajibannya dan tugasnya secara efektif dan efisien.

2. Tuntutan mutu dan outcome perguruan tinggi

Mutu menjadi keharusan yang dimiliki oleh perguruan tinggi dan sudah menjadi kewajiban etis untuk memberikan yang terbaik pada masyarakat.

3. Inovasi dan kreatifitas

Perguruan tinggi harus bisa melakukan dan memunculkan berbagai variasi dan upaya-upaya kreatif untuk bisa meningkatkan kapabilitas kelembagaan dan nilai-nilai keunggulan yang bisa dijadikan pertimbangan bagi masyarakat untuk tetap memberikan kepercayaan mereka.

4. Daya saing berkelanjutan

Perguruan tinggi yang memiliki daya saing berkelanjutan adalah yang mampu memaksimalkan segenap sumber daya yang dimilikinya untuk menciptakan suatu sistem tertentu yang bisa menjamin inovasi dan kreatifitas terus ada.

5. Kemandirian

Perguruan tinggi perlu memiliki kemandirian dalam hal kemampuan finansial, komunikasi sosial, serta perubahan kultural. (Saputra, 2016)

Kepemimpinan dan perubahan perguruan tinggi

Perguruan tinggi ditengarai sebagai organisasi yang susah untuk melakukan perubahan, sekalipun untuk perubahan sederhana (Jeffrey L. Buller dalam Amir, 2016). Perguruan tinggi adalah organisasi

yang mempunyai sistem terstruktur dengan otoritas, pembagian kewenangan, dan tanggungjawab yang relatif sangat ketat untuk pengambilan keputusan. Peran pimpinan perguruan tinggi untuk membuat kreatifitas sangat diperlukan termasuk membuat terobosan dimana perlu.

Pimpinan perguruan tinggi harus menyesuaikan diri dengan tuntutan globalisasi, persaingan, kemajuan teknologi informasi, berkurangnya sumber daya, dll. Selain itu ada juga tuntutan dorongan perubahan dalam kegiatan manajemen perguruan tinggi dengan tujuan peningkatan misalnya pengajaran kreatif, belajar aktif, penelitian inovatif, peningkatan efisiensi, dan keefektifan, peningkatan tingkat kepuasan stakeholders, dll.

Perubahan tersebut harus diantisipasi dengan program kerja nyata yang dituliskan dalam program kerja dalam rencana strategis institusi. Implikasi kebutuhan tentang perubahan dan hakikat manajemen dalam perguruan tinggi adalah diperlukannya model kepemimpinan yang memahami hakikat perubahan perguruan tinggi (Amir, 2016). Setiap pimpinan perguruan tinggi diharapkan membawa perubahan ke arah yang lebih baik, dan lebih maju lembaga yang dipimpinnya. Harus ada prioritas dan target apa yang akan dicapai dalam hal kemajuan & perubahan.

Kepemimpinan Visioner

Pimpinan perguruan tinggi adalah seseorang yang mempunyai visi dan misi yang jelas serta sanggup untuk

direalisasikan demi eksistensi dan pengembangan perguruan tinggi tersebut. Suatu organisasi perguruan tinggi memiliki kompleksitas dalam menghadapi berbagai perubahan yang senantiasa melingkupi setiap saat dan menghadapi berbagai personil yang dapat mengembangkan organisasi perguruan tinggi tersebut, sehingga diperlukan orang yang terampil mengatur, memberi pengaruh, menata, mendamaikan, memberi penyujuk, dan dapat menetapkan tujuan yang tepat. Di sinilah perlunya pemimpin yang melaksanakan kepemimpinan (diadopsi dari Komariah dalam Alma, 2008)

Stephen Covey mengatakan bahwa pemimpin yang berhasil di abad 21 adalah yang mempunyai visi keberanian, serta kerendahan hati untuk terus menerus belajar dan mengasah kecakapan dan emosinya. Karakteristik kepemimpinan visioner menempatkan visi sebagai prinsip kerjanya. Pemimpin visioner memiliki prinsip sebagaimana diungkapkan Covey sebagai berikut:

1. Selalu belajar terus menerus seperti prinsip learning organization yaitu tiada hari tanpa belajar.
2. Berorientasi pada pelayanan
3. Memancarkan energi positif
4. Mempercayai orang lain, bagaimana kita dapat melaksanakan pendelegasian wewenang, kalau tidak pernah percaya pada kemampuan orang.
5. Hidup seimbang.
6. Melihat hidup sebagai petualangan
7. Sinergistik, pemimpin yang sinergis merupakan katalis perubahan. Dia selalu

memperbaiki kelemahan-kelemahan dirinya dengan kekuatan orang lain. Sinergi adalah bekerjasama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

8. Selalu berlatih untuk memperbaharui diri agar mampu mencapai prestasi yang tinggi (Komariah dalam Alma, 2008).

Setiap pimpinan perguruan tinggi perlu mengadopsi konsep kepemimpinan yang dikemukakan oleh Stephen Covey tersebut di atas untuk memantapkan proses kepemimpinannya, dengan demikian kepemimpinan yang dijalankan dapat berjalan dengan lebih efektif.

Upaya yang dapat meningkatkan daya saing perguruan tinggi

Untuk mewujudkan perguruan tinggi yang memiliki daya saing, upaya yang dilakukan antara lain:

1. Mengutamakan keunikan/ kekhasan program akademik dan non akademik sehingga lebih unik dari perguruan tinggi lainnya.
2. Menampilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan perguruan tinggi lain.
3. Semua unit kerja perguruan tinggi menampilkan cara kerja yang unggul secara konsisten.
4. Melaksanakan komunikasi yang baik, terbuka dengan segenap stakeholder dengan menerapkan transparansi.
5. Melaksanakan kerjasama dengan perguruan tinggi ternama di dalam negeri dan luar negeri untuk memperluas wawasan dan cakrawala pemikiran mahasiswa serta peningkatan kualitas dan kapasitas dosen.

6. Melaksanakan kerjasama dengan SMA, SMK guna menjangkau siswa / lulusan agar terjadi peningkatan kuantitas dan kualitas mahasiswa baru.
7. Peningkatan mutu layanan termasuk sumber belajar dan fasilitas belajar yang berbasis ICT (Teknologi Informasi dan Komunikasi) untuk keberhasilan proses belajar mengajar dan merupakan salah satu keunggulan.
8. Melaksanakan kerjasama dengan instansi pemerintah dan dunia usaha dalam kegiatan penelitian dan pengabdian pada masyarakat.
9. Peningkatan perolehan dana penelitian dan pengabdian pada masyarakat dari berbagai pihak, baik dari dalam negeri maupun luar negeri.
10. Peningkatan publikasi penelitian dan kegiatan pengabdian pada masyarakat pada berbagai jurnal terakreditasi di tingkat/level nasional dan internasional.

KESIMPULAN

Bahwa peran kepemimpinan dalam suatu perguruan tinggi sangat menentukan kemajuan suatu perguruan tinggi. Kepemimpinan dalam perguruan tinggi harus memiliki pengetahuan manajerial dan pengetahuan kepemimpinan yang mumpuni. Ada persyaratan yang harus dimiliki seorang yang memegang jabatan kepemimpinan pada suatu perguruan tinggi, yaitu mampu menerapkan kepemimpinan mutu dan kepemimpinan visioner. Kepemimpinan dalam suatu perguruan tinggi dapat berkontribusi meningkatkan daya saing perguruan tinggi tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari, 2008, **Manajemen Korporat & Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan**, Bandung: Alfabeta.
- Amir, Mohammad Faisal, 2016, **Manajemen Kinerja Perguruan Tinggi**, Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Azis, Safrudin, 2016, **Manajemen mutu perguruan tinggi**, Yogyakarta: Gavea Media.
- Indrajit, Richardus, dan R. Djokopranoto, 2006, **Manajemen Perguruan Tinggi modern**, Yogyakarta: Andi.
- Saputra, Hatta, 2016, **Pengembangan mutu pendidikan menuju era globalisasi**, Bandung: CV. SMILE'S INDONESIA INSTITUT,
- Saragih, dalam Indrawan, 2012, **Pengembangan Human Capital**, Jakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Kencana Prenada Media,
- Wibowo, 2013, **Perilaku dalam Organisasi**, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yukl, Gary, 2001, **Kepemimpinan dalam Organisasi** (Terjemahan: Budi Suprianto), Jakarta: PT. Indeks.
- Zuhal, 2010, **Knowledge & Innovation: Platform**

Kekuatan Daya Saing,
Jakarta: Gramedia,

Peringkat daya saing Indonesia tahun
2019 (www.merdeka.com),
diakses 17 Oktober 2019
pukul.18.30