

**MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KETUA STIT DALAM MENINGKATKAN
CAPAIAN TRI DARMA PERGURUAN TINGGI
(Studi di STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah)**

Skripsi

Diajukan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.) Dalam Ilmu
Manajemen Pendidikan Islam

Oleh

FALAHTUN FITRIYANI

2011030213

Program studi manajemen pendidikan islam



Dosen Pembimbing I : Dr.Riyuzen praja tuala, M.Pd

Dosen Pembimbing II : Dr.H.Erjati abas, M.Ag,M.H

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1445 H/2024 M

ABSTRAK

Adapun permasalahan yang peneliti temukan bersifat positif dimana peneliti berusaha mencari informasi terkait Manajemen kepemimpinan ketua STIT dalam meningkatkan capaian tri darma perguruan tinggi. Upaya kepemimpinan ketua dapat berjalan dan terealisasi dengan baik dengan didukung oleh manajemen kepemimpinan yang baik pula. Penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan: 1) Bagaimana perencanaan kepemimpinan ketua di STIT Bustanul Ulum Lampung tengah, 2) Bagaimana pengelolaan kepemimpinan ketua di STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah, 3) Bagaimana pelaksanaan kepemimpinan ketua di STIT bustanul ulum Lampung tengah, 4) Bagaimana pengawasan kepemimpinan ketua STIT bustanul ulum Lampung tengah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Sumber data penelitian ini diperoleh langsung dari ketua STIT, wakil ketua 1, kabag administrasi, ketua prodi, dosen, dan staf TU.. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Dalam melakukan perencanaan Sistem kepemimpinan dengan Menetapkan kebutuhan untuk pelaksanaan dan membuat rincian program kepemimpinan melibatkan pemahaman mendalam tentang kondisi dan tantangan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan. 2) pengorganisasian kepemimpinan ketua STIT sebagai pemimpin dilakukan dengan menempatkan sumber daya di area yang paling kritis dan strategis untuk mencapai tujuan organisasi, mendelegasikan tugas dan tanggung jawab bagi anggota tim untuk berkembang, memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta memanfaatkan kemitraan dan kolaborasi dengan pihak eksternal, seperti industri, pemerintah daerah, atau lembaga pendidikan lainnya. selain dengan menempatkan sumber daya di area yang paling kritis dan strategis untuk mencapai tujuan organisasi pemimpin juga memberikan pelatihan-pelatihan. Pelatihan menjadi strategi yang tepat dalam mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan seluruh struktural organisasi STITBU. 3) Dalam pelaksanaan kepemimpinan ketua menerapkan kebijakan pengembangan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan kepada para bawahan adalah langkah kunci untuk meningkatkan mutu kampus. 4) pengawasan atau kontrol terhadap pegawai dilakukan dengan menetapkan standar kinerja yang jelas untuk setiap tugas atau proyek, memantau kemajuan dan kinerja pegawai secara real-time, mengadakan pertemuan rutin untuk memberikan pembaruan tentang proyek, mendengarkan masukan, dan memberikan arahan tambahan, menuntut laporan progres kemajuan secara teratur, menyediakan ruang untuk berbagi pengalaman antar pegawai, serta perlu menemukan keseimbangan yang tepat antara melakukan pengawasan yang diperlukan dan memberikan kebebasan kepada pegawai untuk berkreaitivitas dan mengambil inisiatif.

K a t a K u n c i : Manajemen, Kepemimpinan Ketua, Tri Darma Perguruan Tinggi

ABSTRACT

Trying to find information related to the chairman's leadership in improving the achievements of the tri dharma of higher education. The chairman's leadership efforts can run and be realized well, supported by good leadership management. This research is intended to answer the problems: 1) How is the chairman's leadership planning at STIT Bustanul Ulum Lampung, Tengah, 2) How is the chairman's leadership managed at STIT Bustanul Ulum, Central Lampung, 3) How is the chairman's leadership implemented at STIT Bustanul Ulum, Central Lampung, 4) How is the supervision leadership of the chairman of STIT Bustanul Ulum, Central Lampung.

This research uses a qualitative approach with descriptive research type. The data collection techniques used were observation, in-depth interviews and documentation. The data sources for this research were obtained directly from the head of STIT, deputy head 1, head of administration, head of study program, lecturers and TU staff. Data analysis used data reduction, data presentation and drawing conclusions.

The research results show that: 1) In planning the leadership system by determining the needs for implementation and making details of the leadership program, it involves an in-depth understanding of the conditions and challenges faced by educational institutions. 2) organizing the leadership of the STIT chairman as a leader is carried out by placing resources in the area the most critical and strategic way to achieve organizational goals, delegate tasks and responsibilities for team members to develop, utilize technology to increase efficiency and productivity, and utilize partnerships and collaboration with external parties, such as industry, local government, or other educational institutions. Apart from placing resources in the most critical and strategic areas to achieve organizational goals, leaders also provide training. Training is the right strategy in developing the abilities, skills and knowledge of the entire STITBU organizational structure. 3) In implementing leadership, the chairman applies a policy of developing abilities, skills and knowledge to his subordinates, which is a key step in improving the quality of the campus. 4) supervision or control of employees is carried out by setting clear performance standards for each task or project, monitoring employee progress and performance in real-time, holding regular meetings to provide updates on projects, listening to input and providing additional direction, demanding progress reports progress regularly, provide space for sharing experiences between employees, and need to find the right balance between providing necessary supervision and giving employees the freedom to be creative and take initiative.

Key words: Management, Chair Leadership, Tri Darma of Higher Education

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Falahtun fitriyani

NPM : 2011030213

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Manajemen Kepemimpinan Ketua STIT Dalam Meningkatkan Capaian Tri Darma Perguruan Tinggi(Studi di STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi ataupun karya orang lain kecuali pada bagian yang dirujuk dan disebut dalam catatan kaki atau daftar rujukan. Apabila suatu waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi



Bandar Lampung, 2024



Falahtun fitriyani
2011030213



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp (0721) 703289

PERSETUJUAN

Nama : Falahtun Fitriyani
NPM : 2011030213
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Judul Skripsi : MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KETUA STIT
DALAM MENINGKATKAN CAPAIAN TRI
DARMA PERGURUAN TINGGI (Studi di STIT
Bustanul Ulum Lampung Tengah

MENYETUJUI

Untuk di Munaqosahkan Dan Dipertahankan Dalam Sidang
Munaqosah Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan
Lampung

Pembimbing I

Dr. Riyuzen praja tuala, M.Pd
NIP. 196608171995121002

Pembimbing II

Dr. H. Eriati abbas, M.Ag.M.H
NIP.195907241980031003

Ketua Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Yetri, M.Pd.
NIP. 196512151994032001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **Manajemen kepemimpinan ketua STIT dalam meningkatkan capaian Tri darma perguruan tinggi (Studi di STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah)**. Disusun oleh: **Falahtun fitriyani**, NPM. 2011030213, program studi: **Manajemen Pendidikan Islam** telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada hari/tanggal : Kamis/ 16 Mei 2024, pukul 10.31-11.30

TIM PENGUJI

Ketua : **Dr. Guntur cahaya kesuma, MA** (.....)

Sekretaris : **IQBAL, MM** (.....)

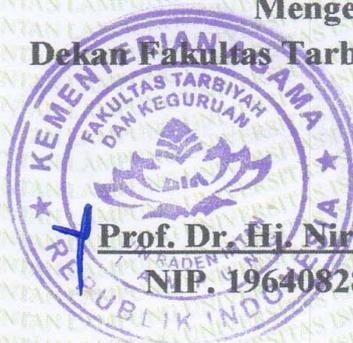
Penguji tama : **Dr. Ahmad fauzan ,M.Pd** (.....)

Penguji Pendamping I : **Dr. Riyuzen praja tuaia, M.Pd** (.....)

Penguji pendamping I II : **Dr.H. Erjati Abbas, M.Ag,M.H** (.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan



Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd

NIP. 196408281988032002

MOTO

يٰدَاوُدُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ
يُضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ ؕ ٢٦

(Allah berfirman,) “Wahai Daud, sesungguhnya Kami menjadikanmu khalifah (penguasa) di bumi. Maka, berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan hak dan janganlah mengikuti hawa nafsu karena akan menyestakan engkau dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari Perhitungan.”

(Q.S Sad/38:26)¹



¹Kementerian agama RI, “Al Qur’an Kemenag (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an)” (Gedung Bayt Al-Qur’an & Museum Istiqlal Jalan Raya Taman Mini Indonesia Indah Pintu I Jakarta Timur 13560, n.d.), 59.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT. Atas rahmat, hidayah dan taufiq-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada baginda Muhammad SAW. Yang telah menuntun seluruh umat manusia menuju jalan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Khoirurrozikin, dan Ibu khoiratul aini tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Bapak dan Ibu yang telah memberikan kasih sayang dan mendoakan tiada henti-hentinya untuk keberhasilanku. Semoga jerih payah dan setiap tetes air mata keduanya Allah ganti dengan kemuliaan di dunia maupun di akhirat kelak.
2. Kepada adik Najammudin Soleh yang merupakan penerus estafet keluarga. Semoga menjadi anak yang sholih, berbakti kepada kedua orang tua, berguna bagi keluarga dan bangsa serta dapat mengenyam pendidikan setinggi-tingginya.
3. Kepada semua keluarga besar dari Bapak Saya hingga keluarga besar dari Ibu saya, yang selalu memberikan semangat serta doa agar saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada Bibi Emrona yang sudah sangat mendukung saya untuk melanjutkan pendidikan perguruan tinggi.
5. Kepada paman suchrawardi yang banyak membantu selama proses perkuliahan saya
6. Kepada seseorang yang spesial dengan NPM 221010015017 yang selalu menemani penulis dalam mengerjakan skripsi terima kasih telah memberikan Doanya memberikan semangat untuk penulis, dukungan serta motivasi yang telah di berikan terima kasih atas keterlibatan dan waktunya skripsi ini adalah persembahan penulis
7. Teman-teman seperjuangan yang saling berbagi suka dan duka selama menempuh pendidikan strata 1.
8. Almameter tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan banyak pengalaman yang akan selalu dikenang

RIWAYAT HIDUP

Falahtun Fitriyani, dilahirkan di Jakarta pada tanggal 12 Januari 2001, anak pertama dari pasangan keluarga sederhana bapak Khoirurrozikin dan ibu Khoiratul Aini. Pendidikan dimulai dari Sekolah Dasar Negeri 1 Sukanegara, Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Ngambur, Sekolah Menengah Atas Bustanul Ulum Lampung Tengah. Selain menempuh pendidikan formal, penulis juga menempuh pendidikan di Pondok Pesantren Pembangun Bustanul Ulum Lampung Tengah. Penulis sangat bersyukur mendapatkan pengalaman tersebut sebagai bekal hidup dan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Penulis menyelesaikan pendidikan SMA pada tahun 2019. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan tingkat perguruan tinggi mengambil jurusan Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang dimulai pada semester I tahun akademik 2020/2021. Selama menjadi mahasiswa penulis aktif diberbagai kegiatan yaitu Pimpinan Komisariat Perguruan Tinggi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Ikatan Mahasiswa Muslim Pesisir Barat (IKAMM PESBAR).



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji untuk Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan, ilmu pengetahuan serta petunjuk kepada penulis, sehingga atas ridho-Nyalah penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini. Shalawat serta salam disampaikan kepada penghulunya para Nabi dan Rasul yaitu Nabi Muhammad SAW yang atas kasih sayang beliau kita semua mengenal Tuhan dan memiliki pedoman hidup dalam berkehidupan secara Islami.

Tugas skripsi ini diselesaikan untuk melengkapi tugas – tugas dan memenuhi syarat – syarat menyelesaikan program Strata Satu (S1) di jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam bidang ilmu pendidikan. Skripsi ini disusun berdasarkan panduan penulisan skripsi UIN Raden Intan Lampung terbaru tahun 2023. Skripsi ini berjudul: “ **Manajemen Kepemimpinan ketua STIT dalam meningkatkan capaian tri darma perguruan tinggi (studi di STIT Bustanul ulum Lampung tengah**”. Pada kesempatan ini penulis ingin menghaturkan terima kasih kepada pihak – pihak yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini. Ucapan terimakasih yang sangat mendalam penulis sampaikan kepada :

1. Prof. H. Wan Jamaludin Z, M.Ag., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
2. Prof. Dr. H. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden IntanLampung.
3. Dr. H. Yetri, M.Pd selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyahdan Keguruan.
4. Dr. Riyuzen praja tua, M.Pd selaku pembimbing I yang dengan ikhlas menuntun dan membimbing penulis, memberikan banyak arahan dan inspirasi selama penyusunan skripsi.
5. Dr.H. Erjati abas, M.Ag, M.H selaku Pembimbing II yang telah sabar dan ikhlas membimbing, menuntun, dan banyak mengajarkan penulis menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
6. Sri Purwanti Nasution, M.Pd selaku Tata Usaha Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang turutandil dalam penyelesaian studi penulis.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas dan Keguruan (khususnya jurusan Manajemen Pendidikan Islam)yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntuk ilmu diFakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
8. Dr. Dedi andrianto, M.Pd selaku ketua STIT yang telah mengizinkan penulis melaksanakan penelitian di STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah.
9. Ari arkanudin, M.Si dan Jamilatul nasiroh, M.Pd selaku wakil ketua 1 dan Kabag. Biro STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan.
10. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang dengan ikhlas dan tulus telah mentransfer khasanah ilmu pengetahuan dan membekali penulis ilmu-ilmu kehidupan
11. Sahabatku keluarga berencana yang telah mengajarkan arti dari sebuah kesabaran dan keikhlasan, terimakasih telah menjadi teman tumbuh dalam proses perjalanan skripsiku.
12. Seluruh temn-teman IKAMM PESBAR (ikatan mahasiswa muslim peisistr barat) yang telah mengajarkan saya banyak hal.

13. Rekan dan Rekanita IPNU IPPNU Pimpinan Komisariat UIN RIL yang telah mengajarkan saya banyak hal.
14. teman-teman PPL (Praktek Pengamalan Lapangan) yang telah memberikan banyak sekali motivasi dan pengalaman.
15. Sahabat-sahabat seperjuangan angkatan 2020 di jurusan Manajemen Pendidikan Islam, khususnya rekan-rekan kelas MPI E 2020 yang sejak awal sampai akhir bersama penulis ditempa diibangku kuliah. kebersamaan yang telah kita lalui tidak akan terlupakan.

Bandar Lampung, Maret 2024

Penulis



Falahtun Fitriyani
2011030213



DAFTAR ISI

COVER	i
ABSTRAK	ii
MOTO	v
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSEMBAHAN	v
RIWAYAT HIDUP	ix
DAFTAR TABEL	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR GAMBAR	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
BAB I I	
PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Fokus Dan Sub Fokus Penelitian.....	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	9
H. Metode Penelitian.....	12
I. Sistematika Pembahasan.....	14
BAB II	15



LANDASAN TEORI.....	15
A. Manajemen perguruan tinggi.....	15
1. Pengertian manajemen perguruan tinggi.....	15
2. Fungsi manajemen perguruan tinggi.....	18
B. kepemimpinan Perguruan tinggi.....	23
1. Pengertian kepemimpinan perguruan tinggi.....	23
2. Peran kepemimpinan.....	25
4. Jenis Gaya/pola kepemimpinan.....	27
5. Indikator kepemimpinan.....	33
C. Tri Darma perguruan tinggi.....	35
1. Pengertian tri darma perguruan tinggi.....	35
2. Pelaksanaan tri darma perguruan tinggi.....	36
BAB III	42
DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....	42
A. Gambaran Umum Objek	42
1. Profil STIT Bustanul ulum Lampung Tengah.....	42
2. Sejarah STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah.....	42
3. Visi misi dan tujuan STIT Bustanul Ulum Lampung tengah.....	43
4. Letak geografi terhadap kehidupan masyarakat	44
5. Data dosen dan pegawai STIT Bustanul Ulum Lampung tengah	45
6. Unit pendidikan.....	47
7. Jumlah mahasiswa STIT (2020-2022).....	47
8. Sarana dan prasaran STIT Bustanul ulum lampung tengah.....	48
9. Identitas Sekolah Tinggi	50
10.Susunan pengurus STIT Bustanul ulum.....	52
B. Penyajian dan fakta penelitian.....	52
BAB IV	62
ANALISI PENELITIAN	62
A. Analisis Data Penelitian	62
B. Temuan Penelitian.....	71

BAB V	74
PENUTUP.....	74
A. Kesimpulan	74
B. Rekomendasi.....	76
DAFTAR RUJUKAN.....	77
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Tabel Tipe Kepemimpinan dan Pendekatan

Table Gaya Kepemimpinan

Data dosen dan staf STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah

Data unit pendidikan

Data mahasiswa STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah

Data Sarana dan Prasarana STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah



DAFTAR GAMBAR

Data Susunan Kepengurusan STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah.....

Gambar lambang STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah



BAB I

PENDAHULUAN

A. PENEGASAN JUDUL

Dalam konteks awal untuk memudahkan pembahasan lebih lanjut, peneliti akan memberikan penjelasan dan gambaran yang jelas mengenai interpretasi kata-kata yang terdapat dalam judul kalimat ini. Uraian yang terkait dengan penegasan judul bertujuan untuk mencegah terjadinya kesalah pahaman dalam memahami maksud dan tujuan dari penelitian ini. Sebabnya, judul adalah kerangka dasar dalam suatu penelitian ilmiah yang memberikan arah dan fokus pada keseluruhan studi yang dilakukan.

Diperlukan suatu penjelasan untuk memberikan makna dari judul penelitian ini melalui penjelasan yang tepat. **“MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KETUA STIT DALAM MENINGKATKAN CAPAIAN TRI DARMA PERGURUAN TINGGI (Studi di STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah)”**

Adapun istilah yang perlu adalah sebagai berikut :

1. Manajemen

Pengertian manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.²

2. Kepemimpinan

Secara umum, kepemimpinan didefinisikan sebagai "kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan jika perlu memaksa orang atau kelompok untuk menerima pengaruh tersebut dan bertindak sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan."³

3. Meningkatkan capaian tri darma

1) Meningkatkan

Meningkatkan sesuatu secara kualitas atau kuantitas adalah proses atau tindakan. Meningkatkan dapat dilakukan pada berbagai hal, seperti prestasi, kinerja, produktivitas, dan lain-lain.⁴

2) Capaian

Pencapaian pembelajaran, juga dikenal sebagai tujuan pembelajaran, menunjukkan apa yang diharapkan siswa ketahui, pahami, dan dapat melakukan setelah siklus belajar selesai.⁵

² Et.al Jhuji, "Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam," *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, no. 2 (2020): 113.

³Tim Dosen Administrasi pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia., "Manajemen Pendidikan," *Jurnal Kependidikan*, 2011.

⁴ Supadmi Rejeki, "Peningkatan Kemampuan Membaca Dengan Menggunakan Model Pembelajaran PAKEM (Aktif, Kreatif, Efektif, Dan Menyenangkan)," *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs)* 3, no. 3 (2020): 2234.

⁵ Tim KKNi, "Paradigma Capaian Pembelajaran," *Direktorat Jendral Pembelajaran Dan Kemahasiswaan Kementerian Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia*, 2015, 1–10.

3) Tri darma

Untuk mencapai visi misi setiap perguruan tinggi, tiga pilar utama dikenal sebagai Tridharma Perguruan Tinggi: Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian, dan Pengabdian pada Masyarakat.⁶

B. LATAR BELAKANG MASALAH

Universitas berfungsi sebagai lembaga pendidikan tinggi yang bertujuan memberikan pemahaman pada individu untuk menguasai tingkat pengetahuan yang lebih mendalam. Sebagai agen perubahan, peran universitas dalam masyarakat modern sangat vital. Mereka memiliki kapasitas untuk tidak hanya mendorong tetapi juga mendukung transformasi di berbagai bidang. Penting bagi universitas untuk melakukan peningkatan internal dengan fokus pada peningkatan kualitas guna memenuhi tuntutan perubahan zaman. Sebagai inisiator perubahan, perguruan tinggi harus memiliki kemampuan untuk memahami arah perkembangan masa depan serta merancang strategi kepemimpinan yang inovatif, berkualitas, dan responsif terhadap tantangan lokal maupun global.

Dalam undang-undang pendidikan tinggi nomor 12 tahun 2012, pasal 4 menjelaskan bahwa perguruan tinggi memiliki peran penting yang mencakup beberapa fungsi. Pertama, mereka bertanggung jawab dalam mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter individu untuk meningkatkan kecerdasan bangsa. Kedua, membangun iklim akademik yang inovatif, kreatif, terampil, kompetitif, dan mampu bekerja sama melalui pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Ketiga, menjalankan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menerapkan nilai-nilai *humaniora*.

Beberapa definisi tentang kepemimpinan dikemukakan oleh George R. Terry⁶ "Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influences others to work together willingly on related tasks to attain that which the leader desires" "Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri orang atau pemimpin yang mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin.

Sedangkan Stephen Robbins dalam Badeni mengatakan leadership as the ability to influence a group toward the achievement of goals (Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan).

Pendidikan tinggi adalah tingkat pendidikan setelah sekolah menengah yang mencakup program diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor. Menurut Supriyono, perguruan tinggi itu sendiri adalah institusi pendidikan yang menyelenggarakan jenjang pendidikan tinggi di mana siswa disebut mahasiswa dan guru disebut dosen. Sebuah institusi pendidikan adalah universitas. Menurut Robin, Organisasi adalah unit sosial yang terdiri dari dua atau lebih individu yang berkolaborasi secara sadar untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Semua organisasi memiliki pemimpin yang bertanggung jawab untuk memimpin, mengarahkan, dan mengontrol organisasi tersebut. Rektor universitas, ketua sekolah tinggi, atau direktur akademi adalah nama-nama yang diberikan kepada posisi pemimpin dalam bidang pendidikan, terutama di perguruan tinggi. Pimpinan

⁶ Jamaluddin Jamaluddin et al., "Desain Sistem Informasi Tri Dharma Perguruan Tinggi Universitas Hamzanwadi," *Infotek: Jurnal Informatika Dan Teknologi* 5, no. 2 (2022): 392–401, <https://doi.org/10.29408/jit.v5i2.6218>.

universitas sangat penting untuk kemajuan organisasi. Sebagai pemimpin perguruan tinggi, rektor harus dapat mengendalikan suatu organisasi. Ini termasuk membuat kebijakan, melayani mahasiswa, memotivasi karyawan, dan bekerja sama dengan berbagai pihak.⁷

Peran kepemimpinan pada organisasi tidak terkecuali pada organisasi pendidikan akan sangat menentukan apakah lembaga pendidikan itu akan survive dan berkembang. Perguruan Tinggi sebagai salah entitas lembaga pendidikan yang berfungsi dalam menstranformasi ilmu pengetahuan dan teknologi bagi sumber daya manusia sebuah bangsa memiliki peranan yang strategis. Untuk itu, kepemimpinan perguruan tinggi dituntut untuk dapat senantiasa beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pimpinan Perguruan Tinggi, sangat menentukan apakah Lembaga Pendidikan Tinggi yang dipimpinnya mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya, terlebih dengan Perguruan Tinggi Luar Negeri.⁸

Kepemimpinan pada perguruan tinggi memiliki peran penting dalam rangka menjaga akutabilitas dan kemampuan perguruan tinggi untuk dapat bersaing ditengah persaingan yang mendunia. Kepemimpinan pada perguruan tinggi adalah mereka yang bertanggung jawab untuk menjaga keberlangsungan suatu perguruan tinggi. Dalam hal ini, terdapat banyak keterampilan yang harus dikuasai oleh seorang pemimpin perguruan tinggi yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin perguruan tinggi untuk menghadapi berbagai tantangan persaingan, adalah keterampilan dalam berkomunikasi, berkolaborasi, kreatif dan inovatif, mampu mengambil keputusan, mampu menyelesaikan masalah, mampu mengelola perubahan dan memiliki jiwa kewirasusahaan.⁹

Peran universitas menjadi signifikan dalam proses pembangunan nasional dengan tujuan utama menciptakan masyarakat Indonesia yang tidak hanya berkembang tetapi juga memegang teguh nilai-nilai Pancasila. Perguruan tinggi memiliki tanggung jawab dalam mencetak tenaga kerja berpengetahuan tinggi yang mampu memperluas pengetahuannya melalui teknologi demi kepentingan masyarakat Indonesia secara keseluruhan. Konsep "Tridharma Perguruan Tinggi" menjadi landasan dalam membentuk masyarakat modern.¹⁰

Di lingkungan universitas, terdapat tiga kewajiban yang disebut sebagai Tridharma: pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Semua elemen di perguruan tinggi, terutama komunitas akademik, memiliki tanggung jawab untuk mengimplementasikan dan melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi. Siswa akan didorong untuk menjadi individu yang berkarakter dan profesional dalam bidangnya, dengan dosen memegang peran sentral dalam mengarahkan arah pendidikan tinggi.

Perencanaan yang teliti untuk setiap komponen merupakan langkah awal dalam menerapkan Tridharma Terpadu. Lubis menegaskan pentingnya perencanaan yang menyeluruh dalam konteks perguruan tinggi, meliputi segala aspek yang

⁷ Ainun Nida Rifqi and Ika Febrian Kristiana, "Kepemimpinan Dalam Setting Instansi Pendidikan Tinggi Sebuah Studi Kasus Pada Pemimpin/ Rektor Universitas Negeri Makassar," *Jurnal EMPATI* 6, no. 1 (2020): 11–16, <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15089>.

⁸ Wawan Karsiwan et al., "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi Melalui Implementasi Balanced Scorecard," *Sinta (Science and Technology Index)* 2, no. 1 (2021).

⁹ Hendrie Joudi Palar et al., "Keterampilan Kepemimpinan Perguruan Tinggi Pada Abad 21," *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 10, no. 1 (2021): 130, <https://doi.org/10.24036/jbmp.v10i1.112139>.

¹⁰ Dr. Hj. Jumira Warlizasusi M.Pd and Dr. H. Ifnaldi M.Pd, *Kepemimpinan Transformatif Perguruan Tinggi*, ed. M.Pd.IDr. Sumarto (Bengkulu: Penerbit Buku Literasiologi, 2019).

terintegrasi dalam Tridharma perguruan tinggi: pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Pendekatan perencanaan yang holistik mencakup seluruh komponen yang ada di universitas, membantu mencapai tujuan dan visi institusi.

Penelitian oleh Soewarto mengindikasikan bahwa beberapa faktor dipengaruhi oleh kepemimpinan, mengingat peran krusial rektor sebagai sosok resmi, manajerial, pemimpin, administrator, pengawas, pendorong, dan motivator. Oleh karena itu, rektor harus memiliki karakteristik yang mendukung peran kepemimpinan dengan baik. Kualitas dan tanggung jawab seorang rektor dalam peran sebagai pemimpin institusi pendidikan sangatlah vital.¹¹

Muwahid Sulhan menyoroti bahwa salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan lembaga pendidikan adalah kepemimpinan. Fred Hecniger juga menyampaikan pandangannya bahwa, terlepas dari fluktuasi kualitas lembaga pendidikan dalam berbagai situasi, kualitas pemimpin lembaga tersebut tetap memiliki pengaruh yang besar.

Dalam dunia pendidikan selalu ada elemen-elemen dasar yang melekat di dalam fungsi manajemen. Elemen-elemen ini yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan pendidikan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dalam Manajemen memang terdapat fungsi-fungsi manajemen yang saling berkaitan satu sama lain. Dalam konteks pendidikan tinggi, peran aktif seorang rektor sebagai pemimpin universitas sangatlah diperlukan. Hal ini membutuhkan kemampuan manajerial yang kuat dan kinerja profesional dari tenaga kependidikan dan dosen. Kesuksesan sebuah perguruan tinggi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan rektor dalam mengelola institusi tersebut. Sebagai pemimpin, rektor diharapkan mampu mempengaruhi, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan siswa dalam pencapaian tujuan perguruan tinggi.

Jabatan ketua dalam sebuah lembaga pendidikan membutuhkan integritas sebagai pemimpin. Memiliki integritas pribadi yang dapat diperlihatkan dalam interaksi sehari-hari dengan karyawan dan komunitas kampus sangatlah penting agar dihormati oleh bawahan dan kolega. Integritas pribadi ini mencakup kemampuan untuk menghormati, menghargai, empati terhadap orang lain, toleransi, dan kerja sama. Selain itu, rektor juga bertanggung jawab atas pelaksanaan pendidikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Manajemen universitas mempunyai tanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya dan peningkatan performa setiap anggota kampus. Oleh karena itu, seorang rektor diharapkan mampu mengawasi setiap elemen yang terkait dengan pencapaian tujuan dan visi institusi.

Menurut G.R. Terry, Manajemen adalah kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan sejumlah orang, yang telah ditetapkan baik tugas, fungsi dan peranya, serta berupaya menjaga produktivitas kerja manajemen secara ekonomis, psikologis, social, politis, dan sumbangan teknis serta pengendaliannya.

Pengertian tersebut menunjukkan bahwa fungsi manajemen berbentuk kegiatan yang berurutan serta masing-masing memiliki peranan khusus dan bersifat saling melengkapi antara satu dengan yang lainnya. Target akhirnya untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya supaya terlaksana secara efektif dan efisien. Rangkaian kegiatan tersebut harus dilaksanakan oleh perorangan atau

¹¹ Saipul Wakit, Ilfi Nurdiana, and Indah Yuliana, "Gaya Kepemimpinan Rektor Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Di Universitas Muhammadiyah Jember," *Halaqa: Islamic Education Journal* 5, no. 2 (2021): 99–118, <https://doi.org/10.21070/halaqa.v5i2.1433>.

kelompok dalam suatu organisasi dengan penuh tanggungjawab guna mencapai hasil yang maksimal.

Dalam riwayat hadis dari Imam Ahmad, Bukhari, Muslim, Abu Daud, dan Tirmidzi yang mengutip Umar, penekanan pada signifikansi kepemimpinan dalam kerangka agama Islam dijelaskan dengan jelas.

Artinya, dari ibu Umar r.a berkata, Rasulullah saw bersabda, "Kalian semua adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinan kalian. Seorang imam adalah pemimpin dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang ayah adalah pemimpin dan ia dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang ibu adalah pemimpin dan ia dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang pembantu adalah pemimpin dan ia dimintai pertanggungjawaban dalam mengurus harta dan kekayaan tuannya. Seorang anak adalah pemimpin dan ia dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya dalam menjaga harta benda ayahnya. Kalian semua adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya" (H.R bukhari).

Dari penafsiran hadis di atas, kesimpulan dapat ditarik bahwa manusia adalah makhluk sosial yang selalu mendambakan kehidupan dalam masyarakat dan saling membutuhkan. Oleh karena itu, setiap individu diharapkan untuk mengambil peran sebagai pemimpin, baik dalam konteks masyarakat tradisional maupun modern. Tanggung jawab atas tindakan yang dilakukan tidak terlepas dari siapa mereka, entah itu sebagai pemimpin resmi yang ditunjuk oleh institusi atau pemimpin informal seperti ulama, ustadz, kiyai, dan tokoh masyarakat lainnya.

Menurut pandangan Didin Hafiduddin dan Hendri, terdapat dua istilah yang merujuk kepada sosok pemimpin dalam Islam. Pertama, ada umara atau ulul amri, dan kedua, pemimpin yang dikenal sebagai khadimul ummah yang berperan sebagai pelayan umat. Selain itu, terdapat pula sejumlah istilah lain yang sering dipakai, seperti sultan, amir, khalifah, bahkan imam.¹² Untuk memahami standar atau kriteria kepemimpinan dalam Islam, sangatlah penting untuk mengaitkannya dengan informasi yang tercantum dalam al-Qur'an dan hadis.

Seorang khalifah memiliki otoritas atas segala perintahannya karena statusnya sebagai pemimpin. Konsekuensinya, kata "khalifah" mencerminkan makna sebagai penguasa atau pemimpin. Seorang presiden, sebagai contoh, menjadi penguasa negara berdasarkan aturan hukum yang berlaku. Gelar "pemimpin" diberikan kepadanya atas kuasa yang diberikan oleh rakyat sebagai pemberi mandat. Namun, karena khalifah memiliki otoritas yang berasal dari Allah swt, mereka akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya kepada Allah di akhirat, karena peran mereka sebagai pemimpin memiliki dimensi normatif. Namun, di dunia nyata saat ini, setiap pemimpin diharapkan memandang perannya sebagai sebuah janji kepada Allah swt yang melibatkan tanggung jawab pada seluruh umat.

Ulil Amri adalah istilah tambahan yang digunakan, berasal dari kata Amir yang disebutkan sebelumnya dan berarti pemimpin tertinggi masyarakat Islam, sebagaimana firman Allah swt dalam surah Al-Nisa (4) ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

¹² Hafiduddin Didin dan hendri tanjung, "Manajemen Syariah Dalam Praktik" (jakarta, 2003), 119–94.

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).* (Q.S.Al-nisa : 59).¹³

Untuk memastikan bahwa penetapan hukum dilakukan secara adil, ketaatan terhadap para pengambil keputusan menjadi hal yang sangat penting. Ajaran Al-Qur'an memerintahkan umat Islam untuk mematuhi perintah hukum yang berasal dari berbagai tingkatan, dimulai dari ketetapan hukum yang datang dari Allah. Kehendak-Nya ini kemudian dilanjutkan dengan patuh kepada perintah-perintah yang terdapat dalam Al-Qur'an, sunnah Rasul Muhammad, serta keputusan-keputusan yang dikeluarkan oleh para pemimpin di antara mereka, dengan syarat ketetapan tersebut tidak bertentangan dengan ajaran Al-Qur'an dan hadis.

Kaum Muslim diarahkan untuk:

- 1) Mematuhi dan melaksanakan perintah-perintah Allah sesuai dengan ajaran Al-Qur'an, bahkan jika hal tersebut dianggap sulit atau tidak sesuai dengan keinginan pribadi. Karena pada dasarnya, segala perintah Allah mengandung manfaat, sedangkan larangan-Nya mengandung dampak buruk.
- 2) Menjalankan ajaran yang disampaikan oleh Rasulullah sebagai perantara utusan Allah kepada semua umat manusia.
- 3) Patuh terhadap ketetapan-ketetapan yang diberlakukan oleh para pemimpin di antara mereka, dengan syarat keputusan tersebut tidak bertentangan dengan ajaran Al-Qur'an dan hadis. Jika terjadi perbedaan pendapat yang tak terhindarkan, harus dikembalikan kepada Al-Qur'an dan hadis, serta jika tidak ada petunjuk yang langsung terdapat di dalamnya, haruslah dihubungkan dengan hal-hal yang sejalan dengan prinsip-prinsip Al-Qur'an dan sunnah Rasulullah.

Pentingnya kepemimpinan yang kuat di dalam lembaga pendidikan sangat besar, karena kepemimpinan berperan penting dalam menentukan arah organisasi. Mereka bertanggung jawab dalam menyusun aset dan kemampuan organisasi agar sesuai dengan peluang dan risiko yang ada di lingkungan sekitarnya.

Pada pra penelitian yang dilakukan penulis, penulis melakukan wawancara dengan ketua STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah beliau mengatakan, "Ketua STITBU dalam meningkatkan capaian tri darma perguruan tinggi dengan mengorganisasikan struktur yang jelas dan terintegrasi, membagi tugas dan wewenang secara efektif, merekrut dan mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten, menyediakan fasilitas yang memadai, menerapkan prosedur operasional standar dan sistem manajemen mutu, membangun kemitraan strategis dengan berbagai pihak, serta menerapkan sistem evaluasi dan monitoring berkelanjutan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat"

"Cara Ketua STITBU dalam meningkatkan capaian tri darma perguruan tinggi salah satunya melalui pelaksanaan pembelajaran dan pengajaran dengan mengimplementasikan metode pengajaran inovatif, merancang kurikulum berbasis kompetensi, menggunakan teknologi pendidikan, mengembangkan kapasitas dosen melalui pelatihan, menerapkan sistem evaluasi dan umpan balik yang komprehensif,

¹³ RI, "Al Qur'an Kemenag (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an)."

menyediakan fasilitas yang memadai, serta membangun kemitraan dengan institusi, industri, dan organisasi masyarakat. Strategi ini akan membuat pembelajaran lebih efektif, relevan, dan berdampak.”

Pada pra penelitian juga penulis mendapatkan data bahwa Masa kepemimpinan STITBU saat ini dengan banyak terjadi perubahan baik dalam perencanaan, pengelolaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Selain itu, saya gambarkan tugas dan fungsi struktur organisasi juga lebih ke arah kenaikan atau optimalisasi masing-masing job description dan program kegiatan yang nyata.

Perubahan bidang Akademik meliputi perubahan Kurikulum dari Kurikulum Kerangka Nasional Indonesia (KKNi) menjadi Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM), Penambahan dua program studi baru, yaitu Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) pada Tahun 2022 dan Pendidikan Bahasa Arab (PBA) pada tahun 2023, Implementasi Kerjasama bidang Akademik (seperti; Seminar Nasional/Internasional), Format RPS dan Pembelajaran/Perkuliahan berbasis Outcomes Based Education (OBE), Kenaikan Jabatan Akademik Dosen, Pelaksanaan KKN/PPL/Karya Ilmiah berbasis Participation Action Research (PAR) dan Perumusan kembali Pedoman Akademik; Penulisan Karya Ilmiah; serta SPMI bidang akademik yang baru.

Kemudian, perubahan bidang Non-Akademik meliputi delegasi dosen/staf pada program kegiatan pelatihan dan pendidikan Teknis, pengembangan minat dosen untuk menambah wawasan melalui penulisan, penguatan media sosial dengan upload kegiatan/informasi menarik dan bermanfaat, optimalisasi kegiatan unit kegiatan mahasiswa (seperti; kepramukaan, bahasa, olahraga, seni budaya, dan keagamaan), serta mengimplementasi kerjasama bidang non-akademik (seperti; kunjungan industri, wirausaha, dan multimedia), serta pelatihan/bimbingan intern sivitas akademika seperti public speaking dan character building.

Menurut Robbins dan Judge, pemimpin transformatif memiliki kemampuan untuk membawa pengikutnya mengorbankan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi. Mereka memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka dengan memberikan arti, optimisme, dan antusiasme terhadap visi masa depan.¹⁴ Pola kepemimpinan transformatif yang diterapkan oleh ketua STIT berpengaruh besar dalam mencapai tujuan perguruan tinggi.

Dalam hal ini penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul, skripsi tentang Manajemen Kepemimpinan ketua dalam meningkatkan Capaian Tri Darma Perguruan Tinggi merujuk pada penerapan kepemimpinan ketua yang bertujuan meningkatkan capaian Tri Darma Perguruan Tinggi. Berdasarkan konteks tersebut, peneliti bermaksud untuk melakukan sebuah studi tentang Manajemen kepemimpinan. Untuk itu, penulis meneliti penelitian yang berjudul **“MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KETUA STIT DALAM MENINGKATKAN CAPAIAN TRI DARMA PERGURUAN TINGGI (STUDI DI STIT BUSTANUL ULUM LAMPUNG TENGAH)”**

C. FOKUS DAN SUB FOKUS PENELITIAN

1. Fokus

Penelitian ini difokuskan pada Manajemen Kepemimpinan ketua STIT dalam meningkatkan capaian tri darma perguruan tinggi.

¹⁴ Catur Widayati, Thea H. Rahardjo, and Melly Febriyanti, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ekonomi* 22, no. 3 (2017): 466–85, <https://doi.org/10.24912/je.v22i3.286>.

2. Sub fokus

Berdasarkan perhatian khusus pada penelitian ini, sub-poin fokusnya adalah:

- 1) Perencanaan (planing)
- 2) Pengorganisasian (organizing)
- 3) Pelaksanaan (actuating)
- 4) Pengawasan (controlling)

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana perencanaan Manajemen kepemimpinan ketua STIT di STIT Bustanul Ulum Lampung tengah?
- 2) Bagaimana pengorganisasian Manajemen kepemimpinan ketua STIT di STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah ?
- 3) Bagaimana pelaksanaan Manajemen kepemimpinan ketua STIT di STIT bustanul ulum Lampung tengah?
- 4) Bagaimana pengawasan Manajemen kepemimpinan ketua STIT di STIT bustanul ulum Lampung tengah?

E. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan perencanaan Manajemen kepemimpinan ketua STIT di STIT Bustanul Ulum Lampung tengah
- 2) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Manajemen pengorganisasian kepemimpinan ketua STIT di STIT Bustanul ulum lampung tengah
- 3) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Manajemen pelaksanaan kepemimpinan ketua STIT di STIT Bustanul ulum lampung tengah
- 4) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Manajemen pengawasan kepemimpinan ketua STIT di STIT Bustanul ulum lampung tengah

F. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini terdiri dari beberapa aspek penting:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas tentang peran Kepemimpinan Ketua dalam meningkatkan Capaian Tri Darma Perguruan Tinggi (studi di STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah). Informasi yang diperoleh dari proses dan hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi referensi penting dalam upaya meningkatkan kualitas Tri Darma Perguruan Tinggi secara keseluruhan.

2. Manfaat Praktis

- 1) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pedoman bagi STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah untuk meningkatkan peran gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh ketua dan pengurus kampus. Dengan tujuan untuk meningkatkan mutu kampus sehingga lebih unggul dari sebelumnya.
- 2) Penulis akan memperoleh manfaat berupa peningkatan pengetahuan dan pemahaman mengenai gaya kepemimpinan yang berkontribusi pada peningkatan capaian Tri Darma perguruan tinggi.

- 3) Penelitian ini diharapkan mampu membuka ruang bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah literatur yang bermanfaat bagi peneliti-peneliti masa mendatang yang tertarik dalam topik yang sama.

G. KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN

Penelitian ini didukung oleh beberapa referensi literatur penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan referensi. Selain itu juga untuk menghindari pengertian kesamaan dengan penelitian ini. Maka peneliti menyusun hasil penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1. Saipul Wakit, Ifi Nurdiana, Indah Yuliana (Halaqa: Islamic Education Journal, 2021), dalam penelitiannya yang berjudul **“Gaya Kepemimpinan Rektor Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Di Universitas Muhammadiyah Jember”** Hasil penelitiannya dalam mendorong dosen untuk meningkatkan kinerja mereka, rektor UM Jember menggunakan pendekatan birokratis. Penggunaan bahasa lisan menjadi sarana langsung untuk memberikan motivasi, baik dalam pertemuan, acara universitas, kegiatan sosialisasi, dan kolaborasi, baik secara langsung maupun melalui pesan tersirat. Upaya rektor untuk meningkatkan kinerja dosen melibatkan pemberian program kerja kepada para pimpinan struktural. Setiap kepala unit bertanggung jawab atas pelaksanaan program kerja tersebut. Secara praktis, inisiatif rektor terkait kinerja dosen terfokus pada catur dharma perguruan tinggi, yang mencakup penelitian, pengajaran, pengabdian kepada masyarakat, dan nilai-nilai kemuhammadiyah Islam. Namun, penilaian kinerja dosen dilakukan secara kolaboratif oleh para pimpinan yang memiliki tanggung jawab langsung dan tidak langsung melalui alat evaluasi yang telah ditetapkan.¹⁵
2. Beatus Tambaip, Alexander Phuk Tjilen (jurnal kepemimpinan dan kepengurusan sekolah, 2023), dalam penelitiannya yang berjudul **“Meningkatkan kualitas Pendidikan di Perguruan Tinggi: Analisis Strategi Kepemimpinan yang Efektif”** Hasil penelitiannya Pemimpin perguruan tinggi harus memiliki visi yang jelas tentang tujuan organisasi dan strateginya. Untuk meningkatkan kinerja perguruan tinggi dan mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan yang efektif harus memikul tanggung jawab dan memiliki visi dan misi yang jelas untuk memotivasi karyawan dan mahasiswa. Pemimpin yang bertanggung jawab menjamin bahwa proses manajemen berjalan dengan baik. Pemimpin menawarkan dasar untuk rencana pemikiran strategi dan dengan tawaran visi, mereka memandu organisasi ke dalam pembentukan strategi yang tepat. Ketika mereka mencoba merumuskan proses strategi, mereka mencoba menyelaraskan organisasi dengan variasi yang menghubungkan visinya dengan tujuan dan sasaran organisasi. Ini menghasilkan organisasi menjadi kompetitif di pasar.¹⁶
3. Agus Purwanto, Masduki Asbari, Agus Hari Hadi, (Surya Medika, Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan dan Ilmu Kesehatan Masyarakat, 2020), dalam penelitiannya yang berjudul **“Gaya Kepemimpinan Perguruan Tinggi Kesehatan: Authentic, Transformational, Authoritarian atau Transactional”** Berdasarkan evaluasi hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan bahwa Kepemimpinan

¹⁵ Wakit, Nurdiana, and Yuliana, “Gaya Kepemimpinan Rektor Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Di Universitas Muhammadiyah Jember.”

¹⁶ Beatus Tambaip and Alexander Phuk Tjilen, “Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Perguruan Tinggi: Analisis Strategi Kepemimpinan Yang Efektif,” *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurus Sekolah* 8, no. 1 (2023), <https://doi.org/10.34125/kp.v8i1.931>.

Transaksional (TRANS) tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Dosen (PERF), demikian juga Kepemimpinan Transformasional (TRANS) dan Kepemimpinan Autentik (TRANS) yang juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen (PERF). Namun, terdapat keterkaitan yang berarti antara Kepemimpinan Otoritarian (TRANS) dan Kinerja Kuliah (PERF).¹⁷ Meskipun demikian, temuan dari Purwanto et al. (2019) menyoroti bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional memberikan dampak positif yang signifikan dalam kaitannya dengan kinerja bisnis. Sebaliknya, Asbari et al. (2019) menemukan bahwa efek transformasional memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja kerja, dan menurut hasil penelitian Mirayani et al. (2019), kepemimpinan autentik dan otoritarian memberikan dampak signifikan pada kinerja kerja. Penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan Linear Structural Model (LISREL) versi 8.70 dalam analisis data. Kuesioner elektronik telah disebarakan kepada seluruh dosen di perguruan tinggi kesehatan di Pati, di mana sebanyak 56 responden berpartisipasi dalam penelitian ini.

4. Beatus Tambaip, Alexander Phuk Tjilen (Jurnal Kepemimpinan Dan Kepengurusan Sekolah, 2023), dalam penelitiannya yang berjudul **“Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Perguruan Tinggi: Analisis Strategi Kepemimpinan Yang Efektif”** Hasil penelitian berkaitan dengan hasil Pengukuran Kinerja. Pemimpin perguruan tinggi harus memiliki visi yang jelas tentang tujuan organisasi dan strateginya. Kepemimpinan universitas yang efektif dapat membantu meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Perguruan tinggi yang efektif membutuhkan visi dan misi yang jelas untuk memotivasi karyawan dan mahasiswa serta mengarahkan perguruan tinggi untuk mencapai tujuan strategis jangka panjang. Kepemimpinan perguruan tinggi juga harus memikul tanggung jawab. Pemimpin yang bertanggung jawab menjamin bahwa proses manajemen berjalan dengan baik. Pemimpin meletakkan dasar untuk rencana pemikiran strategi dan, dengan memberikan visi, mereka memandu organisasi ke dalam penetapan strategi yang tepat. Dalam proses merumuskan proses strategi, pemimpin berusaha menyesuaikan organisasi dengan variasi matriks yang diperlukan. Aktivitas pemimpin yang paling penting. menggabungkan visinya dengan tujuan dan sasaran organisasi, yang membuat organisasi kompetitif dengan lingkungan kerja yang efektif, juga dapat melatih dan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan. Akhirnya, kepemimpinan harus memiliki proses evaluasi untuk memastikan seluruh proses berjalan dengan baik. Ini akan memudahkan untuk menemukan kekurangan strategi dan memperbaruinya saat ada perubahan. Proses evaluasi juga dapat membantu dan mempertahankan pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah inti dari organisasi dan harus sama pentingnya seperti darah dan otak.¹⁸
5. Hardi Mulyono (Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora, 2018) dalam penelitiannya yang berjudul **“Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi”** Hasil

¹⁷ Agus Purwanto, Masduki Asbari, and Agus Hari Hadi, “Gaya Kepemimpinan Perguruan Tinggi Kesehatan: Authentic, Transformational, Authoritarian Atau Transactional,” *Surya Medika Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Dan Ilmu Kesehatan Masyarakat* 15, no. 1 (2020): 8–18, <https://doi.org/10.32504/sm.v15i1.163>.

¹⁸ Tambaip and Tjilen, “Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Perguruan Tinggi: Analisis Strategi Kepemimpinan Yang Efektif.”

penelitiannya dalam menentukan gaya kepemimpinan, seorang pemimpin harus mampu menyesuaikan diri dengan situasi. ¹⁹ Pemimpin yang berhasil adalah mereka yang dapat mengubah cara mereka bertindak agar sesuai dengan kebutuhan unik lingkungan mereka. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan situasi dapat mengurangi motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja, menurut Kuswadi dalam Winardi . Selain itu, Winardi menggambarkan pemimpin sebagai individu yang menerima atau menerima pengangkatan.

Tabel 1.1
Tabel persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu yang relevan

NO	JUDUL	PERBEDAAN	PERSAMAAN
1	“Gaya Kepemimpinan Rektor Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Di Universitas Muhammadiyah Jember”	Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu terdapat pada fokus penelitian gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja dosen.	Sama sama meneliti tentang bagaimana cara meningkatkan salah satu pilar tridharma yaitu pendidikan dan pengajaran di mulai dengan meningkatkan motivasi kepada kinerja dosen.
2	“Meningkatkan kualitas Pendidikan di Perguruan Tinggi: Analisis Strategi Kepemimpinan yang Efektif”	Perbedaan dengan peneliti terdahulu yaitu terdapat pada Alat ukur yang dirancang berupa kuesioner berkaitan dengan tujuh kategori yang ada dalam Malcolm Baldrige.	Sama sama meneliti gambaran bagaimana strategi yang digunakan oleh pimpinan di perguruan tinggi khususnya di tingkat fakultas dalam meningkatkan kualitas Pendidikan.
3	“Gaya Kepemimpinan Perguruan Tinggi Kesehatan: Authentic, Transformational, Authoritarian atau Transactional”	Perbedaan dengan studi sebelumnya terletak pada metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Metode analisis yang diterapkan adalah Structural Equation Model (SEM).	Penelitian ini sama-sama meneliti tentang gaya kepemimpinan nya gaya transformational
4	“Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Perguruan Tinggi: Analisis Strategi Kepemimpinan Yang Efektif”	penelitian ini menggunakan Kuesioner, Pertanyaan yang asalnya berupa isian (esai) diubah menjadi bentuk pilihan jawaban untuk memudahkan responden dalam menjawab dan	Sama sama mengkaji kepemimpinan yang efektif dalam perguruan tinggi harus memiliki visi dan misi yang jelas untuk memotivasi staf dan mahasiswa, serta mengarahkan perguruan tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan strategis

¹⁹ 2018 Nardi Mulyono, “Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi,” *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora* 3, no. 1 (2018): 290–97.

		mengarahkan ke kebutuhan dasar setiap kategori.	jangka Panjang.
5	“Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi”	penelitian ini hanya pada fokus penelitian kepemimpinan berbasis leader	Sama sama membahas tentang Pemimpinan adalah orang yang mempengaruhi bawahannya

H. METODE PENELITIAN

1. Jenis penelitian

Penelitian ini memanfaatkan metode penelitian kualitatif untuk menggambarkan masalah dan fokus penelitian. Proses berpikir induktif digunakan dalam penelitian kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang realitas. Peneliti terlibat dalam situasi dan konteks yang sesuai dengan fenomena yang diteliti dalam penelitian ini, dengan harapan agar peneliti dapat secara konsisten memusatkan perhatian pada apa yang terjadi dalam konteks tersebut.

Pengumpulan data dilakukan melalui metode deskriptif yang dirancang khusus untuk memperoleh informasi mengenai kepemimpinan ketua dalam meningkatkan capaian tri darma perguruan tinggi (studi di STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, jenis penelitian yang mengacu pada pengamatan ilmiah mengenai situasi yang berlangsung dalam keadaan normal.

2. Waktu dan tempat Penelitian

penelitian dilakukan di STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah yang berlokasi di Sekretariat: Jl. Kawista No. 15 Jayasakti, Anak Tuha, Lampung Tengah.

3. Sumber data

- 1) Data primer adalah informasi yang didapat langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui wawancara dengan sejumlah pihak seperti ketua STIT Bustanul Ulum, wakil rektor, kabag administrasi, ketua prodi PGMI, dosen, dan staf TU STIT Bustanul Ulum.
- 2) Data sekunder adalah informasi yang tidak diperoleh secara langsung, misalnya melalui dokumentasi gambar dan data tertulis. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari berbagai pihak terkait dalam bentuk data yang berhubungan dengan STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah.

4. Teknik pengumpulan data

Analisis data ialah metode menemukan serta menyusun secara metodis informasi yang didapat dari wawancara, observasi, serta dokumentasi, melalui mengelompokkan informasi ke dalam kategori-kategori, menggambarannya ke dalam bagian-bagian, mengorganisasikannya ke dalam desain, menentukan mana yang kritis serta apa yang akan di baca, serta menarik kesimpulan jadi bahwa mereka dengan mudah mengerti oleh diri mereka sendiri dan orang lain.

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dapat dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

- 1) Wawancara (interview)

Metode wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur. Ini melibatkan sesi wawancara dengan menggunakan instrumen penelitian berupa pertanyaan tertulis dengan pilihan jawaban yang telah dipersiapkan sebelumnya. Dengan pendekatan wawancara terstruktur ini, setiap responden akan diberikan pertanyaan yang serupa dan hasilnya akan dicatat oleh pengumpul data. Wawancara akan dilakukan dengan beberapa pihak di STIT Bustanul Ulum seperti, ketua STIT, wakil ketua 1, kabag administrasi, ketua prodi, dosen, dan staf TU.

2) Observasi non partisipan

Observasi merupakan teknik yang menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian. Beberapa informasi yang diperoleh dari hasil observasi antara lain: ruang (tempat), pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu dan perasaan. Alasan peneliti melakukan observasi yaitu untuk menyajikan gambaran realistis perilaku atau kejadian, menjawab pertanyaan, membantu mengerti perilaku manusia, dan evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut.

Menurut Conny R. Semiawan, observasi adalah bagian dalam pengumpulan data berarti mengumpulkan data langsung dari lapangan. Dalam kualitatif, data tidak akan diperoleh dibelakang meja, tetapi harus terjun ke lapangan, data observasi dapat berupa gambaran tentang sikap, kelakuan, perilaku, tindakan, keseluruhan interaksi manusia. Maksud utama observasi adalah menggambarkan keadaan yang di observasi. Kualitas penelitian ditentukan oleh seberapa jauh dan mendalam peneliti mengerti tentang situasi, konteks dan menggambarkan sealamiah mungkin.²⁰

3) Dokumentasi

Metode ini di gunakan penulis untuk memperoleh data data dokumentasi seperti, sejarah berdirinya STIT Bustanul ULUM Lampung tengah, profil STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah, data base jumlah dan prestasi dosen dan staf yang ada di STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah.

5. Teknik analisis data

Analisis data merupakan proses penting dalam penelitian yang melibatkan pengintegrasian data ke dalam elemen-elemen komponennya untuk mengungkap struktur dan fitur-fitur tertentu. Proses ini sangatlah vital karena data yang dianalisis perlu diinterpretasikan secara ilmiah. Diperlukan upaya keras, kecerdasan, dan kreativitas yang luar biasa untuk mengumpulkan dan menganalisis data.

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan sebuah tahap pemilihan, menyederhanakan, pengabstraksian, perubahan informasi yang berkembang dari catatan-catatan yang tersusun saat di lapangan.

b. Penyajian Data

Penyajian data ialah sekumpulan data tertulis yang memungkinkan adanya penarikan kesimpulan serta pengambilan tindakan.

c. Menarik kesimpulan/Verifikasi

Setelah data di reduksi, berikutnya ialah di sajikan, jadi ini merupakan tahapan akhir dalam menganalisis data

²⁰ Conny R. Semiawan, "Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, Dan Keunggulannya," n.d., 114.

6. Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, validitas data seperti validitas internal, validitas eksternal, reliabilitas, dan objektivitas dapat diuji. Kepercayaan terhadap data hasil penelitian dapat diperkuat melalui langkah-langkah seperti perpanjangan pengamatan, peningkatan ketelitian penelitian, penerapan teknik triangulasi, dan diskusi dengan pihak lain mengenai temuan penelitian. Dalam penelitian ini, teknik triangulasi dan penggunaan bahan referensi menjadi alat untuk menilai kepercayaan terhadap data yang diperoleh, terutama terkait kepemimpinan ketua di STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah.

a. Triangulasi teknik

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengecekan data yang berasal dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi berkaitan dengan Kepemimpinan ketua dalam Meningkatkan Capaian Tri Darma Perguruan Tinggi (studi di STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah). bila pengujian keradibilitas menghasilkan data yang berbeda maka peneliti akan melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data yang benar.

b. Triangulasi sumber

1. Melakukan perbandingan data hasil dari pengamatan dengan wawancara.
2. Melakukan perbandingan hasil wawancara dengan dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

I. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Bab I Pendahuluan mengonfirmasi judul penelitian, memberikan konteks latar belakang masalah, menetapkan fokus dan sub-fokus penelitian, merumuskan masalah, menetapkan tujuan penelitian, mengidentifikasi manfaat dari penelitian, membahas kajian penelitian terdahulu yang relevan, serta menjelaskan metode penelitian dan susunan pembahasan.

Bab II Landasan Teori membahas kerangka teori yang relevan dengan judul skripsi "Kepemimpinan Ketua dalam meningkatkan Capaian Tri Darma Perguruan Tinggi (Studi Di STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah)." Bab ini mencakup pola atau gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua di STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah, serta peran kepemimpinan rektor dalam meningkatkan capaian tri darma perguruan tinggi di STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah.

Bab III Deskripsi Objek Penelitian memberikan gambaran lengkap tentang objek penelitian, termasuk informasi umum tentang objek tersebut serta penyajian fakta dan data penelitian yang relevan.

Bab IV Analisis Penelitian berisi analisis mendalam terhadap data hasil penelitian beserta temuan yang dihasilkan dari penelitian tersebut.

Bab V Penutup merangkum kesimpulan dari pembahasan yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya, serta memberikan saran-saran penulis untuk perbaikan di masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen perguruan tinggi

1. Pengertian manajemen perguruan tinggi

Manajemen pendidikan pada lembaga pendidikan (Sekolah/Perguruan Tinggi) adalah proses aplikasi fungsi manajemen dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Teori manajemen sebagai suatu yang relevan dengan pengelolaan lembaga pendidikan menjadi pertimbangan agar lembaga pendidikan tidak dikelola asal jadi saja, yang mengabaikan harapan masyarakat atau stakeholders. Profesionalisme dan integritas para administrator dan para pendidik untuk menjalankan fungsi manajemen dukungan kepemimpinan, sumber daya insani, dan komunikasi akan menciptakan tata kelola yang baik.²¹

Menurut abbas, Kepemimpinan dan manajemen merupakan dua istilah yang tidak bisa dipisahkan dalam suatu organisasi. Setiap organisasi apapun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan seorang pemimpin dan pimpinan tertinggi (pimpinan puncak) atau manajer tertinggi (top manager) yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan (leadership action) atau manajemen (Management) bagi keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan. Begitupun dalam upaya meningkatkan akuntabilitas manajemen, kepemimpinan memegang peranan yang sangat strategis. Bagian ini akan menjelaskan mengenai teori kepemimpinan, gaya kepemimpinan, proses kepemimpinan, sifat-sifat pemimpin, kepemimpinan dalam pendidikan, kepemimpinan di perguruan tinggi swasta bermutu dan Manajemen perguruan tinggi.

Pengertian ini menyoroti adanya proses pemanfaatan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Di sisi lain, McLarney & Rhyno menegaskan bahwa manajemen dapat juga dipandang sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain. Pengertian ini mengandung pemahaman bahwa dalam mencapai tujuan organisasi seorang manajer melibatkan banyak orang untuk melaksanakan berbagai tugas yang telah diaturnya. Karena manajemen dipandang sebagai seni, maka seorang manajer perlu mengetahui dan menguasai seni memimpin yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi dan kondisi. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan keterampilan bagi seorang manajer melalui berbagai bentuk pelatihan.²²

Adapun pengertian manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sedangkan Ramayulis menyatakan bahwa pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah al-tadbir (pengaturan).

Kata ini merupakan derivasi dari kata dabbara (mengatur) yang banyak terdapat dalam alQuran seperti firman Allah Swt dalam Surat As-Sajdah [32]: 5

²¹ Mulyawan Safwandy Nugraha, "Kepemimpinan Dan Manajemen Perguruan Tinggi," 2023.

²² Juhji et al., "Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam," *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, no. 2 (2020): 113.

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ ۝

Artinya: Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (segala urusan) itu naik kepada-Nya(605) pada hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu(As-Sajdah/32:5)

Dari isi kandungan ayat tersebut dapat diketahui bahwa Allah Swt adalah pengatur alam (al-Mudabbir atau manager). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah Swt dalam mengelola alam semesta. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah Swt telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah Swt mengatur alam raya ini.

Ted Wall (2007), seorang guru besar manajemen pendidikan dari McGill University, menyatakan bahwa proses pembelajaran leadership dan manajemen perguruan tinggi terakumulasi dalam konsep VALUE. Kata Value merupakan singkatan dari View, Appreciate, List, Understand dan Evaluate. Gabungan kata ini merupakan prinsip dasar leadership dan praktek manajemen yang harus diketahui oleh pimpinan di perguruan tinggi. Pemahaman terhadap makna dari kata-kata value akan membawa implikasi pada perubahan sikap pemimpin perguruan tinggi. Pemahaman terhadap kandungan makna kata value ini diharapkan juga akan menata dan memperbaiki kembali manajemen perguruan tinggi, ke arah yang lebih baik.²³

Perguruan tinggi sebagai sebuah organisasi tidak terlepas dari perlunya leadership dan manajemen yang baik. Pimpinan perguruan tinggi harus memiliki pengetahuan tentang leadership dan manajemen perguruan tinggi. Perguruan tinggi yang tidak memiliki manajemen dan leadership akan berakibat fatal, karena akan mengalami ketidakberdayaan dalam menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas. Akibat lebih lanjut bahwa perguruan tinggi tersebut akan mengalami kehancuran.

Kualitas lulusan perguruan tinggi merupakan masalah krusial yang mencuat akhir-akhir ini. Sebagian besar lulusan perguruan tinggi di Indonesia kualitasnya cenderung masih sangat rendah. Keadaan ini dapat diketahui dari rendahnya kemampuan lulusan perguruan tinggi yang siap bersaing di pasar kerja (marketable). Sebagian lulusan perguruan tinggi belum mampu bersaing secara maksimal dengan lulusan perguruan tinggi luar negeri. Kualitas lulusan perguruan tinggi sangat ditentukan oleh leadership dan manajemen tinggi sangat ditentukan oleh leadership dan manajemen yang diterapkan pada sebuah perguruan tinggi.

Keberadaan leadership dan manajemen perguruan tinggi dirasakan sangat penting, mengingat perguruan tinggi adalah lembaga pendidikan yang akan menghasilkan kader bangsa melalui peningkatan kualitas sumberdaya manusia dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Kegagalan mengelola perguruan tinggi, akan berdampak pada kegagalan bangsa mewujudkan generasinya yang berkualitas, dan akhirnya akan berpengaruh pada kemampuan bangsa tersebut membangun dirinya sendiri. Oleh karena itu, pimpinan perguruan tinggi yang bertanggung jawab mengelola perguruan tinggi, semestinya mendalami leadership dan manajemen perguruan tinggi.

View bermakna pandangan atau pendapat. Esensi dari kata view memandang kepemimpinan dan praktik manajemen dalam perspektif budaya. Seorang pemimpin

²³ Prof.Dr Syahrizal Abbas, "Manajemen Perguruan Tinggi:Beberapa Catatan," cetakan ke (Jl. Tandra raya , No.23,rawamangun,jakarta 13220: Kencana perdana media group, 2008), 210.

harus memahami budaya di mana praktik manajemen itu dijalankan. Budaya menjadi faktor penting yang memengaruhi praktik manajemen pada suatu perguruan tinggi, karena budaya suatu masyarakat belum tentu sama dengan budaya masyarakat lain.

Perbandingan praktek manajemen antar perguruan tinggi menjadi hal penting dilakukan oleh pimpinan perguruan tinggi. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui karakter, nilai budaya yang menyebabkan mereka mampu menerapkan manajemen perguruan tinggi yang baik. Dalam konteks implementatif seorang pemimpin harus mengetahui karakter, sikap, perilaku dan budaya yang dianut oleh seluruh sivitas akademika perguruan tinggi. Dengan memahami budaya, akan memudahkan seorang pemimpin menerapkan manajemen perguruan tinggi, karena sesuai dengan nilai budaya yang dianut oleh civitas akademika suatu perguruan tinggi.

Appreciate bermakna menghargai. Apresiasi terhadap tujuan leadership dan praktek manajemen harus dilihat secara hati-hati, dengan mendiskusikan apa yang menjadi tujuan dari praktek manajemen yang diterapkan pada perguruan tinggi. Pemahaman yang mendalam terhadap relevansi tujuan praktek manajemen di perguruan tinggi dilakukan dengan mengidentifikasi hal-hal yang amat penting dan menjadi skala prioritas. Kegiatan ini menjadi bagian pokok dari dimensi appreciate (menghargai).

Appreciate dalam praktek manajemen mengharuskan seorang pemimpin menghargai orang lain. Penghargaan yang diberikan pemimpin bukan hanya sebatas keberhasilan atas kinerja seseorang, tetapi lebih kepada menghargai identitas dan kedudukan sosial, potensi, kelebihan dan kelemahan, tidak merendahkan dan memberikan kesempatan untuk melakukan yang terbaik kepada suatu organisasi atau perguruan tinggi. Perilaku menghargai orang lain yang ditunjukkan pemimpin perguruan tinggi, akan menciptakan situasi di mana setiap orang akan merasakan bahwa ia adalah bagian dari perguruan tinggi dan berusaha untuk melakukan yang terbaik demi perguruan tinggi. Orang tidak merasakan adanya diskriminasi dalam menjalankan tugasnya di perguruan tinggi, karena pimpinan perguruan tinggi memberikan perlakuan yang sama, sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Menghargai orang lain yang dilakukan pimpinan perguruan tinggi, bisa dalam bentuk menempatkan seseorang sesuai dengan kompetensinya, atau memberikan kepercayaan untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Reward yang diberikan atas kesuksesan suatu tugas dan tanggung jawab seseorang dapat dikategorikan sebagai bentuk menghargai orang lain. Pemimpin yang menghargai orang lain adalah mereka yang memposisikan stafnya bukan sebagai orang yang memiliki kedudukan inferior dalam struktur suatu organisasi. Mereka adalah sama kedudukan dalam jajaran organisasi, tetapi berbeda dalam tugas, kewenangan dan tanggungjawab dalam suatu organisasi.

List bermakna daftar. Ketika leadership dan praktek manajemen dijalankan, maka pimpinan perguruan tinggi hendaklah menyusun daftar potensi yang dimiliki pada suatu perguruan tinggi dan mengidentifikasi mana yang mungkin dilakukan dalam suatu situasi dan mana kegiatan yang dapat ditunda untuk beberapa waktu, dengan berbagai pertimbangan. Dalam konteks ini, seorang pemimpin harus memiliki daftar skala prioritas apa yang harus dilakukan dalam menjalankan program kegiatan di perguruan tinggi. Skala prioritas bisa berupa urutan waktu, maupun materi kegiatan. Tanpa ada skala prioritas akan menyebabkan perguruan tinggi tidak tepat sasaran dan tidak tepat waktu dalam menjalankan kegiatannya.

Understand maksudnya memahami sesuatu. Seorang pemimpin harus memahami, implikasi dari penerapan leadership dan manajemen pada suatu perguruan tinggi dengan mengidentifikasi dan memahami beberapa hal penting seperti dukungan,

hambatan dan tantangan yang mungkin dapat disikapi dalam satu situasi tertentu. Dalam konteks *understand* ini, seorang pemimpin harus sering mendengar dan memahami saran dan pendapat orang lain. Seorang pemimpin harus lebih banyak mendengar ketimbang berbicara, karena dengan mendengar akan banyak diperoleh berbagai masukan dalam rangka memperbaiki kinerja, guna menjalankan kegiatan perguruan tinggi. Pemimpin juga seorang yang sering menyelami apa yang dialami staf, sehingga akan lahir kesadaran untuk memahami realitas staf dalam suatu organisasi.

Evaluation bermakna penilaian. Evaluasi ini bermakna melakukan penilaian terhadap langkah yang sudah diambil dalam menjalankan praktek manajemen di perguruan tinggi. Seorang pemimpin harus melakukan penilaian terhadap langkah yang ditempuh dalam menetapkan praktik manajemen. Pemimpin perguruan tinggi harus merefleksikan, tujuan, pembelajaran, adaptasi, kebutuhan dan dukungan yang diperlukan dalam menerapkan manajemen pada suatu perguruan tinggi. Evaluasi ini perlu dilakukan untuk memajukan perguruan tinggi. Evaluasi ini perlu dilakukan untuk membekali pemimpin dalam menyusun langkah dan strategi, guna mewujudkan manajemen perguruan tinggi yang didukung oleh sumberdaya yang memadai.

Makna Value (*view, appreciate, list, understand, dan evaluasi*) merupakan unsur dasar dalam leadership dan manajemen perguruan tinggi. Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan harus memiliki leadership dan manajemen yang jelas. Pemimpin perguruan tinggi harus mendasarkan praktik leadership dan manajemen pada unsur-unsur dasar ini, sehingga dapat membawa perguruan tinggi pada manajemen yang baik. McGill University menerapkan leadership dan manajemen perguruan tinggi yang berbasis *view, appreciate, list, understand, dan evaluate (value)*.

2. Fungsi manajemen perguruan tinggi

Perguruan tinggi sebagai organisasi atau lembaga nirlaba, memerlukan penerapan manajemen. Dalam menjalankan kegiatannya, perguruan tinggi menerapkan fungsi manajemen umum dalam manajemen perguruan tinggi, yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Penerapan ilmu manajemen merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Dalam pelaksanaannya melibatkan sumber daya yang ada dalam suatu organisasi/lembaga termasuk lembaga pendidikan Islam. Tentu langkah-langkah yang dilakukan harus berjalan baik dan menyenangkan semua pihak. Kegiatan manajemen kalau dirinci sangatlah luas, baik dalam menentukan arah organisasi ke depan, maupun bagaimana menentukan kegiatan organisasi, serta mendorong adanya kerja sama antara sesama anggota organisasi/lembaga pendidikan Islam, sampai pada mengawasi dalam usaha tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam dunia pendidikan selalu ada elemen-elemen dasar yang melekat di dalam fungsi manajemen. Elemen-elemen ini yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan pendidikan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dalam Manajemen memang terdapat fungsi-fungsi manajemen yang saling berkaitan satu sama lain.

Pengertian tersebut menunjukkan bahwa fungsi manajemen berbentuk kegiatan yang berurutan serta masing-masing memiliki peranan khusus dan bersifat saling melengkapi antara satu dengan yang lainnya. Target akhirnya untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya supaya terlaksana secara efektif dan efisien. Rangkaian kegiatan tersebut harus dilaksanakan oleh perorangan atau kelompok dalam suatu organisasi dengan penuh tanggungjawab guna mencapai hasil yang maksimal.

Dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi/lembaga pendidikan Islam secara efektif dan efisien, maka manajemen haruslah dijalankan. Karena manajemen bukan hanya mengatur tempat melainkan lebih dari itu adalah mengatur orang per-orang. Untuk mengatur orang per orang diperlukan seni yang baik, karenanya kepala Madrasah/Sekolah yang baik adalah kepala Madrasah/Sekolah yang mampu membuat guru dan stafnya nyaman serta menikmati pekerjaannya baik sebagai guru maupun sebagai staf. Bila guru dan staf nyaman dalam bekerja serta mampu menikmati pekerjaannya, maka dapat dikatakan kepala Madrasah/ Sekolah telah berhasil dalam pekerjaannya.

Ayat-ayat Al-Quran yang berhubungan dengan manajemen sebagai berikut:

Surah Al-Baqarah ayat 198:

وَإِنْ كُنْتُمْ مِنْ قَبْلِهِ لَمَنِ الضَّالِّينَ ١٩٨

Artinya: *dan sesungguhnya dalam (kegiatan) mu dan apa yang kamu ushakan ada tuhanmu. (Al-Baqarah/2:198)*

Surat Al-Aqasas ayat 77:

وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

Artinya: *Dan, janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. sesungguhnya allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Al-Qasas/28:77)*

Nasihat di atas tidak berarti seseorang hanya boleh beribadah murni (mahdah) dan melarang memperhatikan dunia. Berusahalah sekuat tenaga dan pikiran untuk memperoleh harta, dan carilah pahala negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu di dunia, berupa kekayaan dan karunia lainnya, dengan menginfakkan dan menggunakannya di jalan Allah. Akan tetapi, pada saat yang sama janganlah kamu lupakan bagianmu dari kenikmatan di dunia dengan tanpa berlebihan. Dan berbuatbaiklah kepada semua orang dengan bersedekah sebagaimana atau disebabkan karena Allah telah berbuat baik kepadamu dengan mengaruniakan nikmat-Nya, dan janganlah kamu berbuat kerusakan dalam bentuk apa pun di bagian mana pun di bumi ini, dengan melampaui batas-batas yang telah ditetapkan oleh Allah. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan dan akan memberikan balasan atas kejahatan tersebut.

Berdasarkan contoh ayat-ayat di atas menunjukkan bahwa manajemen dan aktivitas sehari-hari harus dilakukan dengan baik dan takwa kepada Allah. Setiap tindakan dan hasil pekerjaan harus dalam jalur yang benar dan dalam bimbingan Allah. Selain itu, dari beberapa konsep berkenaan dengan fungsi manajemen yang dikemukakan oleh beberapa ahli, nampaknya konsep fungsi manajemen yang

dikemukakan oleh Terry cukup sederhana namun menyeluruh. Karena itu, bahasan berikut akan mengungkapkan fungsi manajemen menurut Terry:²⁴

a. Fungsi perencanaan (planning)

Perencanaan program kerja, termasuk perencanaan anggaran bukan merupakan hal baru bagi perguruan tinggi, baik perencanaan lima tahunan maupun perencanaan tahunan. Namun, dalam menyusun perencanaan perlu pula dilakukan perencanaan strategis, yaitu perencanaan yang menentukan hidup mati dan berkembang tidaknya suatu perguruan tinggi.

G.R. Terry (1978) menyebutkan bahwa perencanaan adalah kegiatan memilih dan menghubungkan fakta dan menggunakan sejumlah asumsi mengenai masa datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Louis A. Allen (1975) mendefinisikan perencanaan dengan menentukan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dari kedua definisi perencanaan ini dapat dipahami bahwa perencanaan merupakan pekerjaan mental untuk memilih sasaran, kebijakan, prosedur dan program yang diperlukan untuk mencapai apa yang diinginkan pada masa yang akan datang.

Keberadaan perencanaan dalam suatu organisasi termasuk perguruan tinggi sangat penting, karena melalui perencanaan akan dapat ditentukan tujuan, kebijakan, prosedur, program serta dapat memberikan cara atau pedoman pelaksanaan yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Perencanaan yang baik akan melahirkan tindakan ekonomis dan menghindari dari pemborosan pemanfaatan sumberdaya organisasi, sehingga semua potensi organisasi memiliki arah yang sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Perencanaan akan memperkecil resiko yang dihadapi organisasi pada masa yang akan datang, karena melalui perencanaan kegiatan organisasi akan tergambar secara lengkap, jelas dan menyeluruh, sehingga seluruh kegiatan organisasi dapat dilakukan secara teratur. Dengan demikian kegiatan organisasi dapat dilakukan pengukuran, pengendalian, pengawasan, evaluasi dan menghindari mismanagement penempatan staf. Perencanaan akan membantu dan menentukan peningkatan daya guna dan hasil guna organisasi.

Perencanaan pada perguruan tinggi didasarkan pada tridharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan-pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Perencanaan dalam bidang pendidikan-pengajaran berkaitan dengan visi akademik perguruan tinggi. Perencanaan dilakukan dengan melibatkan seluruh dimensi dan komponen perguruan tinggi, sehingga sasaran peningkatan kualitas akademik perguruan tinggi dapat dicapai dengan baik. Perencanaan dalam rangka peningkatan mutu akademik meliputi perencanaan peningkatan kualitas tenaga pengajar, kualitas lulusan, pengelolaan program studi, perencanaan keuangan, perencanaan peningkatan sarana pendukung akademik seperti perpustakaan, laboratorium, dan berbagai sarana prasarana akademik lainnya.

Perencanaan pada dimensi penelitian menggambarkan kegiatan perguruan tinggi dalam bidang riset baik untuk jangka pendek, menengah maupun untuk jangka panjang. Perencanaan dalam bidang penelitian ini meliputi peningkatan kualitas hasil riset, kuantitas, kebermanfaatan hasil riset, peningkatan daya saing riset, peningkatan

²⁴ Nirva diana Kharis fadillah, andi warisno, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan Islam* (merjosari kec.kota lowokwaru kota malang: PT. Literasi nusantara abdi grup, 2023).

kuali- tas peneliti, peningkatan jaringan kerja (networking), sumber dana riset, dan berbagai dimensi lain yang semuanya mengarah pada penguatan dimensi riset sebagai salah satu bagian dari tridharma perguruan tinggi.

Perencanaan dalam bidang pengabdian masyarakat merupakan serangkaian penyusunan aktivitas perguruan tinggi dalam bidang pengabdian pada masyarakat. Perencanaan dalam dimensi ini mengarah pada komitmen perguruan tinggi sebagai agen pembaruan masyarakat. Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam rangka menata kehidupan masyarakat ke arah yang lebih melalui upaya pendidikan, pencerdasan dan kegiatan pengabdian menuju kadilan dan kesejahteraan.

Penyusunan perencanaan pada perguruan tinggi bersifat integral dan holistik. Perencanaan integral merupakan satu kesatuan perencanaan yang tidak terpisahkan satu sama lain dalam tridharma perguruan tinggi. Perencanaan dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat merupakan perencanaan yang utuh dalam mengemban visi dan misi perguruan tinggi. Perencanaan holistik merupakan perencanaan menyeluruh di mana seluruh komponen perguruan tinggi seperti kegiatan administrasi pada perguruan tinggi, rekrutmen dan peningkatan kualitas tenaga non akademik, sarana pendukung seperti gedung, ruang kuliah, dan berbagai sarana lain disusun dalam suatu perencanaan yang sesuai dengan tujuan perguruan tinggi. Perencanaan budgeting pada perguruan tinggi seluruhnya mengarah pada tujuan, visi dan misi yang diemban oleh suatu perguruan tinggi.

b. Fungsi Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian merupakan fungsi pengisian staf yang sesuai untuk setiap tugas dan kedudukan. Staf dan karyawan pada perguruan tinggi memiliki perbedaan dengan staf dan karyawan pada organisasi pada umumnya. Staf dan karyawan yang bekerja pada perguruan tinggi memiliki tugas yang khas dan karakteristik tersendiri. Salah satu bentuk kekhasan staf dan karyawan perguruan tinggi terletak pada tugas akademik administratif. Ada empat kelompok karyawan yang bertugas pada perguruan tinggi, yang masing-masing mempunyai tugas berbeda:

- a) Karyawan akademik adalah para dosen dan peneliti yang bertugas mengajar dan melakukan penelitian.
- b) Karyawan administrasi adalah karyawan yang bekerja pada rektorat, dekanat, keuangan, pendaftaran, personalia dan sebagainya.
- c) Karyawan penunjang akademik adalah mereka yang bekerja sebagai ahli atau karyawan di perpustakaan, laboratorium, bengkel latihan dan lain-lain.
- d) Karyawan penunjang lain adalah karyawan lain seperti sopir, tukang kebun, petugas pembersihan gedung, petugas pemeliharaan, dan sejenisnya.

Tugas pengorganisasian dan staf termasuk perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karir, pembuatan rincian tugas (job description) dan kebutuhan tugas (job requirement), penetapan otorisasi, menentukan hubungan lini dan hubungan staf, menentukan rentang kendali (span of control), membuat penilaian tugas dan jenjang tugas (job evaluation dan job establishment), merencanakan kaderisasi dan sebagainya.

c. Pelaksanaan (actuating)

Menurut G.R. Terry (1978) pengorganisasian atau penggerakan adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerjasama secara efisien. Dengan demikian mereka dapat memperoleh kepuasan pribadi dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Manullang (1976) memahami makna pengorganisasian dalam arti yang dinamis. Pengorganisasian adalah suatu proses

pembagian pekerjaan, pembatasan tugas-tugas dan tanggung jawab serta wewenang dan penetapan hubungan antar unsur organisasi, sehingga memungkinkan orang dapat bekerja bersama-sama se-efektif mungkin untuk pencapaian tujuan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa pengorganisasian adalah perbuatan diferensiasi tugas-tugas dan jalanan hubungan kerja dalam suatu organisasi.

Dalam lingkup perguruan tinggi, tugas penggerakan adalah tugas memanfaatkan dan menggerakkan seluruh manusia yang bekerja pada suatu perguruan tinggi, agar masing-masing bekerja sesuai yang ditugaskan dengan semangat dan kemampuan maksimal. Ini merupakan tantangan yang sangat besar bagi fungsi manajemen karena menyangkut manusia, yang mempunyai keyakinan, harapan, sifat, tingkah laku, emosi, kepuasan, pengembangan dan akal budi serta menyangkut hubungan antar pribadi. Oleh karenanya, banyak orang yang menyatakan bahwa fungsi penggerakan adalah fungsi yang paling penting serta paling sulit dalam keseluruhan fungsi manajemen. Fungsi penggerakan berada pada semua tingkat, lokasi dan bagian perusahaan atau perguruan tinggi. Dalam fungsi penggerakan terdapat upaya pemberian motivasi, memimpin, menggerakkan, mengevaluasi kinerja individu, memberikan imbal jasa, mengembangkan para manajer dan sebagainya. Fungsi penggerakan kadang-kadang diganti dengan istilah lain, misalnya fungsi kepemimpinan (*leading*).

d. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah fungsi terakhir manajemen, namun bukan berarti yang lain kurang penting. Pengawasan adalah pengamatan dan pengukuran, apakah pelaksanaan dan hasil kerja sudah sesuai dengan perencanaan atau tidak. Kalau tidak sesuai dengan rencana, apa kendalanya dan bagaimana menghilangkan kendala tersebut agar hasil kerja dapat sesuai dengan apa yang diharapkan. Fungsi pengawasan tidak harus dilakukan hanya akhir tahun anggaran, tetapi justru secara berkala dalam waktu yang lebih pendek, misalnya setiap bulan, sehingga perbaikan yang perlu dilakukan tidak terlambat.

G.R. Terry (1978) menjelaskan bahwa pengawasan sebagai suatu proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan perbaikan - perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar. Definisi GR. Terry menggambarkan bahwa pengawasan memiliki keterkaitan langsung dengan perencanaan. Pengawasan baru dapat dilakukan bila telah ada perencanaan sebelumnya.

Pengawasan pada perguruan tinggi dilakukan terhadap seluruh perencanaan tridharma perguruan tinggi. Pengawasan dilakukan untuk memastikan terlaksana tidaknya perencanaan secara tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Pengawasan juga bermanfaat untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi perguruan tinggi dalam menjalankan program dan kegiatan yang telah dituangkan dalam perencanaan. Dengan adanya pengawasan, maka dapat dilakukan tindakan perbaikan (*corrective*), jika terdapat penyimpangan. Pengawasan bukanlah dimaksudkan untuk mencari kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan, dan memperbaikinya jika terdapat kegiatan yang tidak sejalan dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perguruan tinggi. Oleh karenanya, pengawasan dapat dilakukan sebelum proses, pada saat proses maupun setelah proses pelaksanaan program kegiatan pada perguruan tinggi.

Pengawasan sebelum proses dikenal dengan *preventive control*. *Preventive control* adalah pengawasan yang dilakukan sebelum kegiatan dilakukan untuk menghindari terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan. Pengawasan setelah proses dikenal dengan *repressive control*. *Repressive control* adalah pengawasan yang dilakukan setelah *Activa* terjadi kesalahan dalam pelaksanaan, dengan maksud agar tidak terjadi lagi pengulangan kesalahan, sehingga hasilnya sesuai dengan yang diinginkan. Pola

pengawasan seperti ini dapat dilakukan pada perguruan tinggi, sehingga lembaga pendidikan tinggi mampu meningkatkan kualitasnya karena didukung oleh pengawasan yang kuat. Pengawasan yang intensif dan komprehensif dari berbagai pihak dalam proses pendidikan yang akan memberikan dampak positif dan kebermaknaan dalam optimalisasi fungsi dan peranan komunitas sebagai stakeholder pendidikan sangat diperlukan. Manajer harus memastikan bahwa hasil organisasi sesuai dengan hasil yang direncanakan.²⁵

B. kepemimpinan Perguruan tinggi

1. Pengertian kepemimpinan perguruan tinggi

Secara umum, kepemimpinan adalah suatu bidang keilmuan yang sudah lama dikenal, tetapi seiring perkembangan waktu pemahaman terhadap bidang ini juga senantiasa mengalami kemajuan dan memunculkan isu tertentu. Seorang pemimpin harus memahami betul fungsi dan perannya dalam organisasi yang dipimpinnya sehingga pemimpin tersebut dapat mencapai tujuan organisasi yang dipimpinnya. Dalam memimpin, ada beberapa gaya kepemimpinan yang dimiliki secara natural oleh seorang pemimpin. Apabila pemimpin tersebut sudah memahami peran, fungsi, dan gaya kepemimpinan yang cocok, maka pemimpin tersebut dapat mengarahkan dan mencapai tujuannya dengan maksimal. Hal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pemimpin itu sendiri, individu yang dipimpin, serta prinsip-prinsip sosial, ekonomi, dan politik dalam konteks yang berbeda.²⁶

Beberapa definisi tentang kepemimpinan dikemukakan oleh George R. Terry “Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influences others to work together willingly on related tasks to attain that which the leader desires” Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri orang atau pemimpin yang mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin.²⁷

Adapun Kepemimpinan dalam konteks pendidikan tinggi mengemban tanggung jawab besar dalam membimbing, mengarahkan, dan mengelola institusi untuk mencapai tujuan pendidikan yang tinggi. Menurut Sukatin, Konsep kepemimpinan perguruan tinggi mencakup serangkaian sifat dan keterampilan yang esensial untuk memimpin sebuah komunitas akademik yang dinamis.²⁸ Salah satu aspek kunci dari kepemimpinan perguruan tinggi adalah kemampuan pemimpin untuk memahami dan merespons kebutuhan unik dan kompleksitas lingkungan pendidikan tinggi. Hal ini melibatkan kemampuan untuk mengelola keragaman mahasiswa dan staf, beradaptasi dengan perubahan teknologi dan globalisasi, serta menjawab tuntutan dari berbagai pemangku kepentingan.

²⁵ Ity Rukiyah and Zakiyah Ulfah, *Pengembangan Manajemen Organisasi: Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Ikatan Guru Raudhatul Athfal*, 2021.

²⁶ Muhajirin Ramzi et al., “Kepemimpinan Perempuan Dalam Islam (Studi Gaya Kepemimpinan Hajjah Supiatun Shafwan M.A Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Tinggi Agama Islam Nurul Hakim Kediri Lombok Barat),” *Bimbingan Dan Konseling FIP IKIP Mataram* 2, no. April (2017): 2503–1708.

²⁷ Yomila Putri, Marlina Yosi Yanti, and Alfroki Martha, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Komitmen Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru,” *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP)* 2, no. 2 (2024): 513–19.

²⁸ Mesiono Mesiono et al., “Dinamika Kepemimpinan Perguruan Tinggi: Tantangan Dan Strategi Manajemen Untuk Menanggapi Perubahan Cepat Di Era Globalisasi,” *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7, no. 3 (2024): 3146–53, <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3789>.

Pemimpin perguruan tinggi juga diharapkan memiliki visi jangka panjang yang dapat membimbing pengembangan strategi dan kebijakan institusi. Visi ini harus mencakup komitmen terhadap kualitas pendidikan, penelitian yang berdaya guna, dan pengabdian kepada masyarakat. Pemimpin yang visioner mampu mengartikulasikan tujuan jangka panjang institusi dan juga menginspirasi komunitas akademik untuk berkontribusi pada pencapaian visi tersebut. Menurut Sihite & Saleh, Di samping itu, pemimpin perguruan tinggi juga perlu memiliki kemampuan untuk membangun dan memelihara hubungan yang baik dengan berbagai pihak, termasuk dosen, mahasiswa, staf, alumni, dan mitra eksternal. Aspek lain dari konsep kepemimpinan perguruan tinggi melibatkan keterlibatan dalam pengambilan keputusan kolektif dan pemberdayaan anggota komunitas akademik. Kepemimpinan yang demokratis dan inklusif memungkinkan partisipasi aktif dari semua pihak terkait dalam proses pengambilan keputusan, menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap tujuan dan nilai institusi. Dalam hal ini, komunikasi yang efektif dan transparan menjadi kunci untuk membangun kepercayaan dan menghindari ketidakpastian di antara anggota komunitas

Selain itu, kepemimpinan perguruan tinggi juga berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia, yaitu dosen dan staf. Pemimpin perguruan tinggi perlu memberikan dukungan, pelatihan, dan pengembangan profesi kepada anggota komunitas akademik agar mereka dapat mencapai potensi maksimal mereka. Dalam lingkungan akademik yang kompetitif, pemimpin perguruan tinggi juga diharapkan untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung inovasi, kreativitas, dan kolaborasi. Dengan demikian, konsep kepemimpinan perguruan tinggi mencakup berbagai dimensi, mulai dari visi dan strategi, komunikasi, pengambilan keputusan kolektif, hingga pengembangan sumber daya manusia. Pemimpin yang efektif dalam konteks ini harus dapat menggabungkan semua aspek ini secara seimbang, menghasilkan lingkungan pendidikan yang dinamis, responsif, dan mampu mengatasi tantangan di era pendidikan tinggi yang terus berkembang. Melalui penerapan konsep kepemimpinan perguruan tinggi yang holistik, diharapkan institusi pendidikan tinggi dapat terus memainkan peran sentral mereka dalam pembangunan masyarakat dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Teori-teori kepemimpinan saat ini menjadi landasan penting dalam memahami dan mengembangkan praktik kepemimpinan yang efektif di berbagai bidang, termasuk dalam konteks perguruan tinggi. Salah satu teori yang tetap relevan adalah Teori Kepemimpinan Transformasional, yang menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan memandu bawahan menuju pencapaian tujuan bersama. Dalam era yang ditandai oleh perubahan cepat, kepemimpinan transformasional diperlukan untuk dapat membantu organisasi beradaptasi dan berkembang. Selain itu, Teori Kepemimpinan Situasional juga memegang peranan krusial, dengan mengakui bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat bervariasi tergantung pada situasi dan kebutuhan spesifik dari bawahan. Pemimpin yang dapat menyesuaikan diri dengan konteks yang berubah dapat menjadi lebih responsif terhadap tuntutan lingkungan dan mencapai hasil yang lebih baik.

Dalam pandangan Islam keberadaan pemimpin bagi suatu kelompok atau organisasi wajib hukumnya, sebagaimana sabda Rasulullah saw yang diriwayatkan Abu Dawud yang artinya : "Jika tiga orang berjalan dalam suatu perjalanan, angkatlah salah satu di antara mereka sebagai pemimpin" Dalam al-Qur'an perintah mentaati dan mematuhi imam (pemimpin) dinyatakan :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ

Artinya : "Hai orang-orang yang beriman taatilah Allah dan ta'atilah Rasul (Nya), dan ulil amri (pemimpin) di antara kamu" (Q.S. An-Nisa: 59)²⁹

Esensinya dalam ayat tersebut bahwa setiap orang harus patuh dan taat kepada pemimpinnya selama mengajak kepada kebaikan. Kewajiban taat dan patuh kepada pemimpin dalam pandangan Islam karena ia dipilih umat dengan memiliki sifat-sifat yang terpuji. Dengan demikian, seorang pemimpin dalam proses kepemimpinannya tidak terlepas dari pandangan Allah dan umat (yang dipimpinnya). maka Pemimpin harus memiliki sifat-sifat yang terpuji. Rasulullah Saw memimpin manusia dengan sifat yang mulia sehingga sifat kepemimpinannya menjadi acuan bagi setiap pemimpin, khususnya bagi umat Islam dan menjadi rahmat bagi seluruh alam.

2. Peran kepemimpinan

Pada topik mengenai bagaimana kepemimpinan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, terdapat tanggung jawab besar yang dipikul oleh seorang pemimpin terhadap performa timnya. Seorang pemimpin diharapkan memiliki kapasitas untuk menghargai, memotivasi, dan menegakkan disiplin di lingkungan kerja.

Pengembangan diri yang terfokus pada aspek-aspek tersebut membutuhkan kepemimpinan yang mampu mengarahkan organisasi menuju tujuan yang diinginkan. Banyak perusahaan di Indonesia mengalami kemunduran karena kekurangan inovasi yang krusial untuk tetap bersaing. Untuk menjadi pemimpin yang efektif, mereka perlu memiliki kemampuan untuk menginspirasi serta mendorong bawahan mereka dengan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan menumbuhkan budaya yang mendorong kinerja.³⁰

Sedarmayanti menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif melibatkan penggunaan beragam pendekatan yang disesuaikan dengan berbagai situasi, bukan hanya mengandalkan satu pendekatan untuk semua situasi. Konsep ini menekankan bahwa seorang pemimpin harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan situasi yang ada, menemukan pendekatan yang paling sesuai untuk situasi tertentu, dan kemudian mengimplementasikannya dengan tepat. Peran seorang rektor di universitas sangat penting bagi kemajuan organisasi. Sebagai pemimpin di lingkungan perguruan tinggi, seorang rektor harus mampu mengendalikan arah organisasi tersebut. Tugas ini mencakup pembuatan kebijakan, pelayanan kepada mahasiswa, motivasi terhadap karyawan, serta berkolaborasi dengan pihak stakeholder.

Semua aspek dalam sebuah universitas dipengaruhi oleh kepemimpinan rektor. Perguruan tinggi dapat meningkatkan daya saingnya dengan menerapkan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan reputasi, popularitas, kepuasan bagi karyawan dan mahasiswa, merekrut tenaga pengajar yang berkualitas, dan masih banyak lagi. Bagaimana seorang rektor mengelola universitasnya menunjukkan dampak yang dimilikinya dalam mempengaruhi komunitas akademik dalam upaya mencapai peningkatan kinerja pegawai, terutama pegawai non-akademik. Konsep kepemimpinan dari perspektif ini dikenal sebagai gaya kepemimpinan.

3. karakter kepemimpinan

Untuk mendorong orang atau sekelompok orang untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu, kepemimpinan dapat digunakan. Kepemimpinan juga sangat penting untuk menggerakkan operasi organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan adalah salah satu faktor terpenting dalam organisasi. Ketika seorang pemimpin memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, organisasinya akan berjalan dengan baik. Namun, yang

²⁹ NU Online, "AL Qur'an Online Dan Tafsir Bahasa Indonesia," <https://quran.nu.or.id/>.

³⁰ Aryadhuta, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Rektor Terhadap Kinerja Pegawai Non Edukatif Pada Universitas Negeri Surabaya," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 3, no. 2 (2019): 113–25.

tidak kalah penting, seorang pemimpin harus cerdas untuk secara konsisten memilih dan memecahkan masalah yang dihadapi organisasinya.

kepemimpinan yang ideal sedikitnya mempunyai 8 (delapan) karakter, yaitu :³¹

a. Cerdas.

Belajar adalah hasil dari kecerdasan, yang membuat ilmu pengetahuan kaya. Semangat belajar yang tekun dan rajin sangat penting untuk kecerdasan. Seorang pemimpin akan dapat melakukan sesuatu dengan cepat dan tepat dalam situasi ini. Selain itu, semua masalah akan segera diselesaikan.

b. Bertanggung jawab.

Pemimpin yang baik harus bertanggung jawab—terhadap diri mereka sendiri dan orang lain dalam suatu organisasi. Salah satu beban terberat adalah bertanggung jawab, tetapi jika dibarengi dengan iman dan taqwa, itu terasa lebih ringan.

c. Jujur.

Untuk menjadi pemimpin yang baik, mereka harus jujur sehingga mereka dapat terbuka kepada anggotanya dalam segala hal yang mereka lakukan. Seorang pemimpin yang jujur pasti akan membuat semua anggotanya percaya pada apa yang mereka katakan dan lakukan.

d. Dapat dipercaya.

Seorang pemimpin yang baik harus dapat dipercaya sehingga orang lain dapat percaya satu sama lain dan tidak tertipu. Keyakinan inilah yang mendorong setiap anggota untuk maju. Sangat penting untuk menghindari tindakan yang berpotensi menimbulkan ketidakpercayaan.

e. Inisiatif.

Untuk menjadi pemimpin yang baik, mereka harus inisiatif, mampu membuat keputusan yang tepat, dan mampu menemukan solusi yang tepat untuk membantu kemajuan perusahaan mereka.

f. Konsisten dan tegas.

Konsisten dalam artian bahwa seorang pemimpin akan mampu menjalankan setiap aturan dan kebijakan. Sedangkan tegas yang dalam artian bahwa seorang pemimpin tidak membebaskan anggotanya, namun juga tidak mengekang anggotanya.

g. Adil.

Pemimpin yang baik harus berbuat adil sehingga mereka dapat memperlakukan setiap anggota dengan cara yang sama sesuai dengan tanggung jawab dan posisi mereka masing-masing. Mereka juga harus tidak memihak kepada salah satu anggota, melainkan kepada semua anggota.

h. Lugas.

Seorang pemimpin yang ideal harus lugas, sehingga akan mampu untuk menjelaskan pemikirannya secara langsung dan tidak bertele-tele.

Selain itu juga, seorang pemimpin harus mempunyai kebijakan, kepedulian pada kepentingan bersama dan didukung oleh hati nurani yang bersih, tulus dan ikhlas. Seorang pemimpin diharapkan memiliki karakter yang baik. Rasulullah Saw memberikan teladan kepemimpinan yang luhur dan sifat-sifat yang terpuji, yang kemudian menjadi pedoman bagi semua pemimpin, terutama dalam komunitas umat Islam, dan menjadi berkah bagi seluruh ciptaan. sebagaimana dinyatakan dalam al-Qur'an:

³¹ Otong Husni Taufiq, Ari Kusumah Wardani, and Univeritas Galuh, "Karakter Kepemimpinan Ideal," *Jurnal MODERAT*, Volume 6, Nomor 3 6 (2020): 513–24.

Artinya : Dan tidaklah kami mengutusmu (Muhammad) melainkan untuk menjadi rahmat bagi semesta Alam (Q.S. Al-Anbiya: 107).³²

Ayat tersebut menegaskan bahwa Allah mengutus Nabi Muhammad sebagai pembawa petunjuk dan rahmat bagi umat manusia. Konsep kepemimpinan dalam Islam merujuk pada sifat-sifat Rasulullah, yaitu Siddiq (kejujuran), Amanah (kepercayaan), Tabligh (pemberitahuan), dan Fatanah (pemahaman). Seorang pemimpin diharapkan untuk berperilaku jujur dan adil selama masa kepemimpinannya. Amanah juga mencakup sifat dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan memiliki kredibilitas untuk menjalankan tugas yang diberikan. Sifat amanah ini menandakan bahwa individu yang menjalankan ajaran Islam akan memiliki kredibilitas yang tinggi dan sikap yang bertanggung jawab. Tabligh mencakup kemampuan berbicara dan berdebat dengan bijaksana, menyampaikan pesan dengan benar dan menggunakan kata-kata yang tepat.³³

Apabila kita menginterpretasikan empat sifat kepemimpinan Rasulullah secara lebih luas, dapat disimpulkan bahwa sifat-sifat tersebut akan membawa seseorang menuju kesuksesan dalam menjalankan peran kepemimpinannya. Tidaklah mungkin bagi setiap pemimpin untuk memiliki seluruh sifat yang disebutkan di atas, kecuali mereka yang dipilih dan diangkat secara langsung oleh Allah Swt, seperti para Rasul dan Nabi. Meskipun demikian, banyak pemimpin memiliki kelemahan dan kekurangan. Namun, semakin pemimpin di lingkungan perguruan tinggi Islam memahami dan menyesuaikan karakteristik manajemen kepemimpinan yang baik, mereka dapat berupaya keras untuk meningkatkan kapasitas mereka dan memperbaiki kekurangan serta kelemahan mereka dalam mengelola universitas Islam. Hal ini membutuhkan semangat yang kuat untuk melakukan perbaikan diri.

Permadi, dalam kajiannya, menyatakan bahwa seorang pemimpin pada dasarnya harus memiliki atribut kepemimpinan, seperti: a) iman dan taqwa; b) kekuatan fisik dan mental; c) keberanian, kecerdasan, dan pengetahuan; d) keadilan, kejujuran, bijaksana, dan demokratis; e) kepedulian yang memahami kondisi masyarakat; dan f) ketulusan, kesediaan berkorban, rasa cukup, dan konsistensi dalam menjalankan tugas.

4. Jenis Gaya/pola kepemimpinan

Berbagai gaya atau tipe kepemimpinan banyak kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari, termasuk di sekolah. Sebagaimana menurut G.R. Terry yang dikutip oleh Maman Ukas bahwa terdapat enam tipe kepemimpinan, yaitu:

- 1) Tipe kepemimpinan pribadi (personal leadership). Dalam sistem kepemimpinan ini segala sesuatu tindakan itu dilakukan dengan mengadakan kontak pribadi. Petunjuk itu dilakukan secara lisan atau langsung dilakukan secara pribadi oleh pemimpin yang bersangkutan.
- 2) Tipe kepemimpinan non pribadi (non personal leadership). Segala sesuatu kebijaksanaan yang dilaksanakan melalui bawahan-bawahan atau media non pribadi baik, rencana atau perintah juga pengawasan.
- 3) Tipe kepemimpinan otoriter (autoritarian leadership). Pemimpin otoriter biasanya bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan-peraturan yang berlaku secara ketat dan instruksi-instruksinya harus ditaati.

³² RI, "Al Qur'an Kemenag (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an)."

³³ M. Ihsan Dacholfany, "Peran Kepemimpinan Perguruan Tinggi Islam Dalam Pembangunan Peradaban Islami," n.d.

- 4) Tipe kepemimpinan demokratis (*democratis leadership*). Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama. Agar setiap anggota turut bertanggung jawab, maka seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan.
- 5) Tipe kepemimpinan paternalistsis (*partenalistis leadership*). Kepemimpinan ini dicirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kebabakan dalam hubungan pemimpin dan kelompok. Tujuannya adalah untuk melindungi dan untuk memberikan arah seperti halnya seorang bapak kepada anaknya.
- 6) Tipe kepemimpinan menurut bakat (*indigenous leadership*). Biasanya timbul dari kelompok orang-orang yang informal dimanamungkin mereka berlatih dengan adanya sistem kompetisi, sehingga bisa menimbulkan klik-klik dari kelompok yang bersangkutan. Biasanya akan muncul pemimpin yang mempunyai kelemahan diantara yang ada dalam kelompok tersebut menurut bidang keahliannya dimanaia ikut berkecimpung.³⁴

Menurut Sutikno, Walaupun pemimpin pendidikan khususnya sekolah atau madrasah formal adalah pemimpin yang diangkat secara langsung baik oleh pemerintah maupun yayasan, atau melalui pemilihan.

a) Tipe Autocratic

Autokratik yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, menggunakan kata autokrasi yang berarti kekuasaan yang tidak terbatas dalam artian bentuk pemerintahan dengan kekuasaan mutlak pada diri seseorang, kediktatoran. Istilah lain dari autokrasi adalah otoriter yang mana kita lebih mengenal kata otoriter daripada autokrasi itu sendiri. Otoriter yang berarti berkuasa sendiri, sewenang-wenang. Merupakan bentuk pemerintahan dengan kekuasaan pada diri pemimpin itu sendiri dilakukan dengan sewenang-wenang.³⁵

Menurut Dwiwibawa, Pemimpin yang bertipe otokrasi adalah tipe seorang pemimpin yang sombong. Seorang pemimpin tipe ini akan mencampuradukan antara kepentingan pribadi dan organisasi. Ia juga akan melakukan segala cara, yang penting tujuannya tercapai. Dalam menjalankan tugasnya, seorang autokrasi akan,

- a. Menuntut ketaatan penuh dari bawahan.
- b. Bersikap kaku dalam menegakkan disiplin, tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk mengemukakan alasan atau argumen.
- c. Bernada keras dalam memberikan perintah atau intruksi.
- d. Jika bawahan melakukan kesalahan, pemimpin tipe ini cenderung menggunakan pendekatan punitif atau memberi hukuman, dan
- e. Selalu berprinsip menang-kalah, pemimpin harus menang dan bawahan harus kalah

Afifuddin mengatakan, Pemimpin bertindak sebagai diktator, pemimpin adalah pengerak dan penguasa kelompok. Kewajiban bawahan atau anggota-anggotanya hanyalah mengikuti dan menjalankan, tidak boleh membantah ataupun mengajukan saran, Dalam kepemimpinan otokratik ini terlihat bahwa dalam melaksanakan

³⁴ Putri, Yanti, and Martha, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Komitmen Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru."

³⁵ Saihu, "Urgensi 'Urf Dalam Tradisi Male Dan Relevansinya Dalam Dakwah Islam Di Jembrana-Bali," *Jurnal Bimas Islam* 12, no. 1 (2019).

kepemimpinannya, pemimpin bertindak sebagai penguasa sehingga segala tindakan dan keputusan atas suatu masalah sesuai dengan kehendak pemimpin. Dalam tipe kepemimpinan yang seperti ini, setiap bawahan harus taat dan patuh dengan aturan dan kebijakan yang dibuat oleh pemimpinnya.³⁶

b) Tipe Democratic

Dari kata “demokratis” ini tergambar bahwa apa yang akan kita putuskan dan laksanakan itu disepakati dan dilakukan bersama-sama. Tipe demokratis berlandaskan pada pemikiran bahwa aktifitas dalam organisasi akan dapat berjalan lancar dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila berbagai masalah yang timbul diputuskan bersama antara pejabat yang memimpin maupun para pejabat yang dipimpin. Suryosubroto, menjelaskan, Seorang pemimpin yang demokratis menyadari bahwa organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas beragam tugas dan kegiatan yang harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Dwi wibawa , pemimpin demokratik memperlakukan manusia dengan cara manusiawi. Ia mengakui dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia. Seorang demokratik tidak memandang bahwa kebutuhan manusia hanya terbatas pada kebutuhan materi, namun ia menyadari bahwa masih ada kebutuhan lain yang harus dipenuhi seperti fisik, mental, sosial, dan spiritual. Tipe demokratik ini merupakan tipe kepemimpinan yang banyak sekali disukai para bawahannya. Karena, segala macam pemikiran dan juga ide diputuskan secara bersama guna mencapai tujuan yang diinginkan³⁷

c) Tipe Laissez Faire

Laissez faire (kendali bebas) merupakan kebalikan dari pemimpin otokrasi. Jika pemimpin otokratik selalu mendominasi organisasi maka pemimpin laissez faire ini memberi kekuasaan sepenuhnya kepada anggota atau bawahan. Afifuddin mengatakan, Bawahan dapat mengembangkan sarannya sendiri, memecahkan masalahnya sendiri dan pengarahan tidak ada atau hanya sedikit .

Adapun sifat kepemimpinan laissez faire seolah-olah tidak tampak, sebab pada tipe ini seorang pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugasnya. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil. Menurut Sutikno Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga yang dipimpin dengan gaya laissez faire semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok dan bukan karena pengaruh dari pemimpinnya. Pemimpin tipe laissez faire biasanya menjadikan bawahan itu sebagai rekan kerja karena bersama-sama melaksanakan tugasnya sampai kepada tujuan yang diinginkan.

d) Tipe Paternalistic

Menurut Dwiwibawa Tipe kepemimpinan seperti ini biasa terdapat di lingkungan masyarakat desa yang masih bersifat tradisional dan agraris. Seorang pemimpin paternalistik memiliki gaya memimpin yang kepatutan, melindungi tapi juga menggurui. Dalam menjalankan tugasnya, seorang paternalistik selalu mengutamakan kepentingan bersama/kebersamaan. Ia selalu memperlakukan setiap orang dalam organisasinya sama, tidak ada yang lebih menonjol. Artinya seorang

³⁶ Abd Aziz and Saihu Saihu, “Interpretasi Humanistik Kebahasaan: Upaya Kontekstualisasi Kaidah Bahasa Arab,” *Arabiyatuna : Jurnal Bahasa Arab* 3, no. 2 (2019): 299, <https://doi.org/10.29240/jba.v3i2.1000>.

³⁷ M.Saihu, “Merawat Pluralisme Merawat Indonesia (Potret Pendidikan Pluralisme Agama Di Jembrana-Bali)” (Deepublish., 2019).

paternalistik berusaha memperlakukan semua orang dan semua satuan kerja yang terdapat ddalam organisasi seadil dan semerata mungkin. Karena paternalistik ini mempunyai arti sifat kebapaan, maka pemimpin tipe seperti ini cenderung mengayomi dan menjadikan bawahannya itu sebagai anaknya.

e) Tipe Karismatik

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia , yang dimaksud dengan karisma adalah keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya. Menurut Dwiwibawa, seorang pemimpin yang karismatik adalah pemimpin yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun mereka tidak dapat menjelaskan secara konkret mengapa ia mengaguminya.

Tipe kepemimpinan yang karismatik ini pada dasarnya merupakan tipe kepemimpinan yang didasarkan pada karisma seseorang. Biasanya karisma seseorang itu dapat mempengaruhi orang lain. Dengan karisma yang dimiliki seseorang, orang tersebut akan mampu mengarahkan bawahannya. Seorang pemimpin yang karismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya.

Table 1.2 Tipe Kepemimpinan dan Pendekatan

Tipe kepemimpinan	Pendekatan
Autocratic	Kekuasaan pada pemimpin
Demokratic	Kekuasaan pada bawahan
Laissez Faire	Kekuasaan pada bawahan
Patternalistic	Kekuasaan pada pemimpin
Kharismatik	Kekuasaan pada pemimpin

Menurut, Guritno dan Waridin, Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, Menurut Tjiptono, gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, Hersey, berpendapat menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Dari beberapa pengertian di atas gaya kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku baik dalam bentuk kata-kata maupun tindakan yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan.

a. Gaya Persuasive

Sutrisno berpendapat, Gaya pemimpin persuasif adalah gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan. Dengan demikian gaya kepemimpinan persuasif adalah gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.

b. Gaya Represif

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, yang dimaksud dengan represif adalah menekan, mengekang, menahan atau menindas. Dengan kata lain gaya kepemimpinan dengan cara memberi tekanan, mengekang, bahkan sampai menindas sehingga para bawahan merasa takut. Menurut Sutrisno, gaya pemimpin represif adalah gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan. Dengan kata

lain gaya represif merupakan gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan yang bertujuan mengembalikan keserasian.

c. Gaya Partisipatif

Menurut Sutrisno, Gaya pemimpin partisipatif adalah gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan, kepemimpinan partisipatif yaitu jika seseorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dilakukan secara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahannya.

Pemimpin memotivasi para bawahan, agar mereka merasa ikut memiliki perusahaan, falsafah pemimpin, pemimpin adalah untuk bawahan, dan bawahan diminta untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dengan memberikan informasi, saran-saran dan pertimbangan. Pemimpin menerapkan sistem terbuka (open management). Informasi dan pembinaan kaderisasi mendapat perhatian serius. Dengan demikian kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan dengan menerapkan sistem terbuka dengan memberikan kesempatan kepada bawahan berperan aktif dalam menata baik memberikan informasi maupun saran-saran demi keserasian.

d. Gaya Inovatif

Menurut Sutrisno, Gaya pemimpin Inovatif adalah pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia. Dengan kata lain gaya pemimpin seperti ini selalu memiliki inovasi pembaharuan demi lancarnya suatu organisasi baik dalam hal pemecahan masalah maupun dalam hal menciptakan produk terkait kebutuhan manusia dan perkembangan zamannya.

e. Gaya Motivatif

Gaya pemimpin motivatif adalah pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide bawahan-bawahan dan kebijakan dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau (Sutrisno, 2010: 245). Motivasi juga bagian inti dari tugas pemimpin. Memotivasi orang lain berarti mengajak orang lain untuk bekerja lebih keras. Menurut Dubrin, Motivasi adalah tantangan utama yang sudah ada sejak lama di dalam tugas manajer. Gaya pemimpin motivatif ini merupakan gaya pemimpin dengan menyampaikan segala ide, program dan kebijakan kepada bawahan secara baik dan memberikan dorongan semangat kepada orang lain untuk bekerja lebih keras.

f. Gaya Edukatif

Menurut Sutrisno, Gaya pemimpin edukatif adalah pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari, sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif tidak akan pernah menghalangi bawahan ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan. Gaya kepemimpinan ini selalu mempercayakan kepada bawahan untuk selalu mengembangkan kependidikan dan keterampilan guna menambah wawasan dan pengalaman yang lebih baik.

Gaya-gaya kepemimpinan yang merupakan tolok ukur akan keberhasilan berjalannya suatu organisasi. Semua gaya kepemimpinan di atas dalam

praktiknya di lapangan saling mendukung atau saling menunjang secara bervariasi, yang disesuaikan dengan situasi dan kondisinya sehingga akan menghasilkan kepemimpinan yang efektif

Table 1.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan	Pendekatan	Bawahan
Persuasif	menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran	Pekerjaan dilaksanakan atas dasar kemauan sendiri
Represif	gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan tekanan, ancaman-ancaman	Pekerjaan dilaksanakan atas dasar rasa takut
Partisipatif	Pemimpin menerapkan sistem terbuka (open management). Informasi dan pembinaan kaderisasi mendapat perhatian serius	Pekerjaan dilaksanakan atas dasar rasa nyaman karna bekerja bersama dengan pimpinan
Inovatif	pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang	Pekerjaan dilaksanakan atas dasar kemauan sendiri dengan upaya pembarua
Motivatif	pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.	Pekerjaan dilaksanakan atas dasar kemauan sendiri dengan penuh semangat atas motivasi dari pemimpi
Edukatif	Seolah suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan	selalu merasakan ada banyak pembelajaran sebab sering diikuti sertakan

Kaitan gaya dengan tipologi sangat berperan dalam keberhasilan sebuah organisasi, kepemimpinan yang baik harus memiliki penyesuaian baik dalam gaya yang diperlukan dalam memimpin dan tipe yang digunakan dalam menggerakkan organisasi. Ketika pemimpin memilih gaya kepemimpinan yang baik dan tidak di dorong dengan tipe kepemimpinan dalam interaksi personal maka semua akan memiliki kendala dalam mencapai tujuan berorganisasi.

Robbins mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan:

- a) Teori kepemimpinan karismatik telah menjadi metode yang populer yang banyak diteliti dalam memahami efektivitas kepemimpinan.³⁸ Hughes, Curphy, Ginnett, dan Ginnett menyebutkan bahwa seorang pemimpin karismatik memiliki empat karakteristik utama, menurut Judge: mereka memiliki visi yang jelas, berani dan tegas dalam menyampaikannya, bersedia mengambil risiko dan berkorban untuk merealisasikan visi, sangat peka terhadap kebutuhan bawahannya, serta berperilaku dengan cara yang tidak konvensional. Pemerintah menaruh perhatian besar pada peningkatan kemampuan dan keahlian guru melalui sertifikasi. Andreas Jidon Watkaat menyatakan bahwa perusahaan berharap memiliki karyawan yang tidak hanya berbakat, cakap, dan terampil, tetapi juga memiliki semangat kerja tinggi serta keinginan untuk mencapai hasil kerja yang terbaik.
- b) Menurut Robbins, gaya kepemimpinan transaksional melibatkan penggunaan transaksi sosial sebagai alat untuk memimpin. Fokus pada transaksi antara pemimpin dan bawahan, pemimpin transaksional memberikan penghargaan atau insentif atas produktivitas mereka, mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan.³⁹ Burn menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transaksional sangat menekankan komunikasi antara pemimpin dan bawahannya. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin dapat memengaruhi kinerja bawahannya dengan memberikan imbalan atas tugas yang telah ditugaskan. Ini juga melibatkan memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja dan memastikan penyelesaian tugas.
- c) Robbins menggambarkan pemimpin transformasional sebagai seseorang yang fokus pada pengembangan individu. Pemimpin ini dapat mengubah pemikiran para pengikutnya dan mendorong mereka untuk berpikir secara kreatif. Empat karakteristik utama dari pemimpin transformasional termasuk karisma, inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Para pemimpin ini memprioritaskan kepentingan organisasi dan berhasil menciptakan pengikut yang kreatif. Mereka mendorong pengikut untuk mengejar tujuan besar dan percaya bahwa tujuan tersebut sangat penting.⁴⁰
- d) Kepemimpinan visioner bertujuan untuk memberikan arahan dan makna pada anggota perusahaan. Menurut Situngkir, pemimpin visioner memiliki visi yang realistis dan mampu menginspirasi dan membimbing organisasi menuju tujuan masa depan yang lebih baik.⁴¹ Ardinal Tanjung menyatakan bahwa pemimpin visioner adalah orang yang mampu mengidentifikasi kesulitan organisasi dan menemukan solusi yang tepat. Dalam kepemimpinan ini, pemimpin adalah penentu arah visi, juru bicara visi, agen perubahan, dan pelatih visi, serta bertanggung jawab dalam membangun organisasi berorientasi pada hasil.

5. Indikator kepemimpinan

Menurut Kartono menyatakan Indikator Gaya Kepemimpinan sebagai berikut :

³⁸ Eldasisca Dwapatesty, Nurhizrah Gistituati, and Rusdinal Rusdinal, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Motivasi Kerja Guru," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 5 (2021): 3000–3006.

³⁹ Fanni Adhistya Italianni, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Sdm Pt. Semen Gresik (Persero) Tbk," *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Volume 6 No. 1 Agustus* 13, no. 1 (2013): 43–51.

⁴⁰ Verus Hardian and Eric Hermawan, "Gaya Kepemimpinan Transformatif Untuk Gen Z," *KENDALI: Economics and Social Humanities* 1, no. 1 (2022): 32–38.

⁴¹ Endah Christianingsih, "Kepemimpinan Visioner, Kinerja Dosen, Dan Mutu Perguruan Tinggi," *Demographic Research* 49, no. 0 (2003): 1-33 : 29 pag texts + end notes, appendix, referen.

- a) Kemampuan Mengambil Keputusan: Pendekatan sistematis terhadap fakta alternatif yang dihadapi dan memilih tindakan yang, berdasarkan perhitungan, merupakan pilihan terbaik.
- b) Kemampuan Memotivasi adalah daya pendorong yang mendorong seorang anggota organisasi untuk menggunakan keterampilan dan keahliannya untuk melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
- c) Kemampuan Komunikasi: Kemampuan untuk menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran dengan baik kepada orang lain secara lisan atau tidak langsung dengan tujuan mereka memahami apa yang dimaksudkan.
- d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan: Seorang pemimpin harus ingin membuat orang lain mengikutinya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya Universitas Sumatera Utara demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Ini mencakup memberi tahu orang lain apa yang harus mereka lakukan dengan berbagai nada, mulai dari yang tegas hingga yang meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah untuk menyelesaikan tugas dengan baik.
- e) Tanggung Jawab: Seorang pemimpin harus bertanggung jawab kepada anggota kelompoknya. Tanggung jawab dapat didefinisikan sebagai kewajiban untuk menanggung, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya, atau memberikan dan menanggung konsekuensi.
- f) Kemampuan Mengendalikan Emosional: Kemampuan ini sangat penting untuk keberhasilan hidup kita; semakin baik kita dapat mengendalikan emosi kita, semakin mudah kita mendapatkan kebahagiaan.⁴²

Robbins dan Judge mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional meliputi empat elemen utama:

- a) (Pengaruh Ideal, yang juga dikenal sebagai "Pengaruh Ideal," adalah perilaku seorang pemimpin yang memberikan visi dan misi, serta memperoleh dukungan dan kesetiaan dari bawahannya.
- b) Motivasi Inspirasional, atau yang sering disebut motivasi inspirasional, mengacu pada perilaku seorang pemimpin yang mengkomunikasikan dan memotivasi anggota timnya untuk mencapai tujuan yang signifikan bagi perkembangan organisasi.
- c) Stimulasi Intelektual, juga dikenal sebagai Stimulasi Intelektual, merujuk pada perilaku pemimpin yang mampu merangsang inovasi dan kreativitas dalam anggota kelompoknya, meningkatkan kecerdasan mereka, serta mengembangkan keterampilan mereka dalam menyelesaikan masalah secara cermat.
- d) Pertimbangan Individu, yang juga dikenal sebagai Pertimbangan Individu, adalah perilaku seorang pemimpin yang memperlakukan setiap karyawan sebagai individu yang memiliki kebutuhan, kapabilitas, dan tujuan yang berbeda, sambil memberikan arahan dan nasihat yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

⁴² Abdi Setiawan and Siswa Pratama, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera," *Jurnal Manajemen Tools* 11, no. 1 (2019): 19–33.

C. Tri Darma perguruan tinggi

1. Pengertian tri darma perguruan tinggi

Dalam konteks pendidikan tinggi, peran seorang dosen tidak hanya terfokus pada pengajaran saja, tetapi juga mencakup penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Ini disebut sebagai tri dharma. Sebagai dosen di pendidikan tinggi, tugasnya tidak hanya mengajar sesuai dengan beban SKS yang ditentukan, tetapi juga melakukan penelitian tentang fenomena yang diamati di tempat kerja serta berkontribusi pada masyarakat di berbagai bidang, termasuk lingkungan tempat tinggal, pendidikan, pekerjaan, dan bidang lain yang dianggap penting untuk masyarakat.⁴³

Menurut Pasal (1) dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, seorang dosen adalah individu yang memiliki pengalaman sebagai pendidik dan memiliki gelar sarjana yang bertugas untuk mengubah, memperluas, dan menyebarkan pengetahuan, teknologi, serta seni melalui pendekatan pendidikan, riset, dan memberikan kontribusi kepada masyarakat. Tugas inti seorang dosen, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal (28) dalam Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 44 Tahun 2015, mencakup serangkaian tanggung jawab seperti perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan proses pembelajaran, evaluasi hasil belajar, bimbingan dan pelatihan, kegiatan riset, serta kontribusi langsung kepada masyarakat. Di samping itu, terdapat juga kegiatan tambahan dan dukungan yang mendukung pelaksanaan tugas-tugas utama seorang dosen.

Dalam konteks lingkungan perguruan tinggi, konsep tri dharma perguruan tinggi meliputi tiga aspek pokok: pendidikan, riset, dan pengabdian kepada masyarakat. Setiap individu yang terlibat di dalam lingkungan akademis, terutama mahasiswa, memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan dan menjalankan konsep tri dharma ini. Hal ini melibatkan proses pembelajaran, penemuan ilmiah, serta usaha kontribusi yang berkelanjutan dalam memajukan masyarakat.

Perguruan tinggi di Indonesia memiliki tujuan untuk melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi, yang melibatkan pengabdian kepada masyarakat, pendidikan, dan penelitian. Setiap dosen, baik di Perguruan Tinggi Negeri maupun Swasta, bertanggung jawab dalam memajukan Tridharma Perguruan Tinggi. Sesuai dengan Keputusan Presiden RI No. 4 tahun 2014, kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi dianggap sebagai bagian dari beban kerja dosen yang harus dikelola dan dievaluasi oleh perguruan tinggi secara signifikan. Evaluasi kualitas beban kerja dosen dapat menjadi indikator penilaian yang penting.

Kontrol terhadap penelitian dan pengabdian merupakan elemen penting yang berkontribusi pada nilai kredit dosen. Pendekatan yang terkomputerisasi dalam melakukan kontrol ini sangat penting bagi institusi pendidikan tinggi. Sistem informasi yang baik diperlukan terutama untuk para dosen guna mengelola aktivitas mereka dengan efisien. Sistem informasi yang buruk dapat memperlambat distribusi dan penerimaan informasi, yang pada akhirnya akan mengganggu proses pengambilan keputusan yang efektif.

Untuk menghadapi era globalisasi yang kompetitif, peningkatan kualitas sangat diperlukan. Keberadaan pendidikan tinggi sebagai institusi pendidikan

⁴³ Muamar Al-Qadri, Ahmad Zaki, Novira Arafah, "Evaluasi Program Tri Dharma Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan STAI Jam'iyah Mahmudiyah Langkat," *Invention: Journal Research and Education Studies* 3, no. 3 (2022): 1–7, <https://doi.org/10.51178/invention.v3i3.941>.

akan selalu terlibat dalam kompetisi global, oleh karena itu, peningkatan kualitas menjadi krusial.

2. Pelaksanaan tri darma perguruan tinggi

Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi berpengaruh pada kualitas dan daya saing perguruan tinggi itu sendiri. Perguruan tinggi berusaha untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan terampil yang dapat bersaing baik di dalam maupun di luar negeri.

Implementasi Tridharma Terpadu dimulai dari perencanaan yang matang untuk masing-masing unsur. Lubis menekankan bahwa penyusunan perencanaan pada perguruan tinggi bersifat integral dan holistik. Perencanaan integral merupakan satu kesatuan perencanaan yang tidak terpisahkan satu sama lain dalam tridharma perguruan tinggi. Perencanaan dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat merupakan perencanaan yang utuh dalam mengemban visi dan misi perguruan tinggi. Perencanaan holistik merupakan perencanaan menyeluruh dimana seluruh komponen perguruan tinggi seperti kegiatan administrasi pada perguruan tinggi, rekrutmen dan peningkatan.

Selanjutnya berdasarkan Lubis lingkup penyusunan perencanaan 3 unsur Tridharma adalah sebagai berikut:

- a) Perencanaan dalam rangka meningkatkan mutu akademik meliputi perencanaan peningkatan kualitas tenaga pengajar, kualitas lulusan, pengelolaan program studi, perencanaan keuangan, perencanaan peningkatan sarana pendukung akademik seperti perpustakaan, laboratorium.
- b) Perencanaan pada dimensi penelitian menggambarkan kegiatan perguruan tinggi dalam bidang riset baik untuk jangka pendek, menengah maupun untuk jangka panjang. Perencanaan dalam bidang penelitian ini meliputi peningkatan kualitas hasil riset, kuantitas, kebermanfaatan hasil riset peningkatan jaringan kerja (networking), sumber dana riset, dan berbagai dimensi lain yang semuanya mengarah pada penguatan dimensi riset sebagai salah satu bagian dari tridharma perguruan tinggi.
- c) Perencanaan dalam bidang pengabdian masyarakat merupakan serangkaian penyusunan aktivitas perguruan tinggi dalam bidang pengabdian pada masyarakat. Perencanaan dalam dimensi ini mengarah pada komitmen perguruan tinggi sebagai agen pembaruan masyarakat. Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam rangka menata kehidupan masyarakat ke arah yang lebih memiliki upaya pendidikan, pencerdasan dan kegiatan pengabdian menuju keadilan dan kesejahteraan.

a. Pembelajaran dan Pengajaran

Salah satu tanggung jawab utama dosen adalah dalam bidang pembelajaran dan pengajaran. Dosen adalah guru dan ilmuwan yang bertanggung jawab untuk mengubah, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Menurut Pasal 1 Ayat 2 UU No. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi, pendidikan adalah upaya sadar dan terencana untuk mewujudkan lingkungan pembelajaran dan proses pembelajaran di mana siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri,

kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan untuk diri mereka sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara.⁴⁴

Setiap dosen harus melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Secara khusus, dosen harus melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran serta dharma penelitian dan pengembangan ilmu. Pada perguruan tinggi tempat bertugas, setidaknya 9 (sembilan) SKS diberikan setiap semester pada jenjang Strata 1 (S1), Strata 2 (S2), dan Strata 3 (S3).

Unsur dan sub unsur tugas utama kegiatan jabatan Akademik Dosen yang menjadi beban kerja dosen, terdiri dari:

- 1) Melaksanakan perkuliahan/tutorial dan membimbing, menguji, serta menyelenggarakan pendidikan di laboratorium, praktek keguruan/bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran dan praktek lapangan
- 2) Membimbing seminar proposal mahasiswa (untuk pembimbing dan penguji)
- 3) Membimbing kuliah kerja nyata, praktek kerja nyata, praktek kerja lapangan atau praktek profesi lainnya
- 4) Membimbing dan ikut membimbing dalam menghasilkan disertasi, tesis, skripsi, dan laporan akhir studi
- 5) Bertugas sebagai penguji pada ujian akhir
- 6) Menjadi penasehat/pembimbing akademik
- 7) Membina kegiatan mahasiswa
- 8) Mengembangkan program kuliah
- 9) Mengembangkan bahan pengajaran
- 10) Menyampaikan orasi ilmiah
- 11) Membimbing akademik dosen yang lebih muda jabatannya
- 12) Melaksanakan kegiatan detasering, sabbatical leave, dan pencangkakan akademik dosen
- 13) Melakukan kegiatan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi.
- 14) Melaksanakan kegiatan lain yang berfungsi pendidikan dan pengajaran yang diatur dan/atau diakui pimpinan Perguruan Tinggi.

Ayat-ayat al-Quran banyak yang memberikan motivasi untuk melakukan pendidikan dan pengajaran. Salah satu contohnya adalah Q.S. al-Mujadalah., 58: 11 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝ ۱۱

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, jika dikatakan kepadamu, 'Berikan ruang dalam majelis', maka bukalah ruang itu. Allah akan memberikan kelapangan bagi kalian. Dan jika dikatakan, 'Berdirilah', maka berdirilah. Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman di antara kalian dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa tingkat. Dan Allah Maha Mengetahui akan apa yang kalian kerjakan." (Surat Al-Mujadalah: 11)⁴⁵

Pada ayat sebelumnya, Allah menegaskan untuk menghindari perilaku bisikan-bisikan yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan di antara orang-orang beriman. Namun, dalam ayat ini, Allah memberikan instruksi kepada umat Muslim

⁴⁴ Dr. Al-Husaini M. Daud MA, "Pedoman Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi" (Jl.Medan-B.Aceh Km.275 No. 1 Alue Awe-Buket Rata: Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe, 2017).

⁴⁵ RI, "Al Qur'an Kemenag (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an)."

agar membuka ruang bagi orang lain dalam majelis atau forum, yang membangun rasa persaudaraan. Jika ada permintaan untuk memberi ruang agar orang lain bisa masuk ke dalam majelis, hendaknya kamu memberikan ruang tersebut dan sebagai balasannya, Allah akan memberikan kelapangan bagi kamu dalam berbagai kesempatan. Jika ada perintah untuk memberi penghormatan, lakukanlah dengan rendah hati karena Allah akan meninggikan derajat orang-orang beriman yang memiliki keyakinan yang benar.

Dalam konteks ini, ulama mengambil pendapat bahwa setiap orang yang hadir dalam suatu pertemuan harus patuh pada aturan yang berlaku atau perintah dari pengatur pertemuan tersebut. Dengan menjaga maksud dari ayat tersebut, tujuannya adalah memastikan bahwa para peserta pertemuan, baik yang hadir tepat waktu maupun yang terlambat, menciptakan lingkungan yang penuh kebersamaan dan saling mendukung. Mereka yang hadir lebih dulu sebaiknya mengisi tempat di depan agar orang yang datang kemudian tidak terganggu atau harus melangkahi mereka. Orang yang datang terlambat mungkin mengalami kesulitan seperti kesulitan mendapatkan tempat duduk.

Pendidikan dan pembelajaran memiliki peran penting dalam memberdayakan dan mengembangkan potensi (fitrah) yang dimiliki oleh setiap individu. Pengembangan fitrah ini akan membentuk karakter dan kepribadian seseorang, termasuk aspek keimanan, kecerdasan sosial, dan penguasaan atas akhlak yang baik. Seberapa baik atau buruk perkembangan fitrah seseorang akan memengaruhi berbagai kecerdasan yang dimiliki oleh individu tersebut.

b. Pengabdian masyarakat

Kegiatan akademik yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mencerdaskan kehidupan bangsa dikenal sebagai pengabdian kepada masyarakat. Menurut UU No. 12 Tahun 2012, pasal 47, pengabdian kepada masyarakat adalah upaya para akademisi untuk mengamalkan dan membudayakan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk meningkatkan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Setiap dosen harus menyelesaikan tugas pengabdian kepada masyarakat melalui kegiatan yang disediakan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M), yang setara dengan 3 (tiga) sks selama satu semester.

Tugas pengabdian wajib dilakukan dosen dengan bentuk kegiatan sebagaimana berikut:

- 1) Menduduki jabatan pimpinan;
- 2) Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat;
- 3) Memberi latihan/penataran/penyuluhan/ceramah kepada masyarakat;
- 4) Memberi pelayanan secara langsung kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan;
- 5) Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat;
- 6) Menduduki jabatan tertentu di organisasi kemasyarakatan/sosial;
- 7) Melaksanakan kegiatan lain yang berfungsi pengabdian Kepada Masyarakat yang diatur dan atau diakui pimpinan Perguruan Tinggi.

Membantu orang lain adalah ibadah terbaik dalam agama Islam. Kecintaan kepada Allah dan pengabdian kepada masyarakat adalah sama dalam pandangan wahyu dan ajaran Nabi Muhammad. Seruan Alquran sangat memperhatikan kebutuhan orang lain, sampai-sampai kitab suci ini meminta mereka yang ingin mendapat berkah dari

spirit hidayah Alquran untuk memberi infak dan membantu orang lain yang menghadapi kesulitan..Dalam surah Al-Baqarah ayat 2-3 Allah Swt berfirman:

ذَٰلِكَ الْكِتَابُ لَا رَيْبَ فِيهِ هُدًى لِّلْمُتَّقِينَ ۝ ٢ الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِالْغَيْبِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ ۝ ٣ (البقرة/2: 2-3)

Artinya: *Kitab (Al-Qur'an) ini tidak ada keraguan di dalamnya; (ia merupakan) petunjuk bagi orang-orang yang bertakwa, (yaitu) orang-orang yang beriman pada yang gaib, menegakkan salat, dan menginfakkan sebagian rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka,(Q.S.Al-baqarah:2-3)*

Al-Qur'an adalah wahyu ilahi yang disampaikan oleh Allah kepada Nabi Muhammad sebagai Nabi terakhir melalui Jibril a.s. Disebut sebagai "Al-Kitab", Al-Qur'an menekankan pentingnya pesan yang tertulis di dalamnya, yang membuat Nabi Muhammad memerintahkan sahabat-sahabatnya untuk menulis setiap ayatnya. Al-Qur'an memberikan petunjuk bagi individu yang bertakwa, membantu mereka menjalani kehidupan yang membawa kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Seseorang dianggap bertakwa ketika mereka secara konsisten mematuhi perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya. Beberapa ciri orang yang bertakwa termasuk:

Pertama, mereka memiliki keyakinan pada hal-hal yang gaib, termasuk keyakinan yang kuat pada Allah serta ketaatan sepenuhnya terhadap keyakinan tersebut. Mereka menjalankan segala perintah yang berakar dari keyakinan ini sebagai bukti kesungguhan iman mereka. Manusia tidak memiliki kemampuan untuk melihat hal-hal gaib; pengetahuan tentangnya hanya diberikan oleh Allah. Keimanan pada Allah juga melibatkan keyakinan pada firman-Nya dan ajaran-Nya, termasuk hal-hal gaib seperti nama-nama Allah, malaikat, hari kiamat, surga, neraka, dan mahsyar. Keseluruhan keimanan pada hal-hal yang gaib bergantung pada keimanan pada Allah. Dari keimanan pada Allah, karakter dan kepribadian seseorang terbentuk sehingga mereka menjadi insan sesuai dengan tujuan penciptaan Allah.

Kedua, mereka melaksanakan salat dengan sepenuh hati, menjalankan kewajiban tersebut setiap hari sesuai perintah Allah, baik secara lahiriah maupun batiniah. Melakukan salat sesuai dengan aturan sunah Rasul merupakan bagian dari "lahiriah," sementara "batiniah" berarti menjalankan salat dengan hati yang khusyuk, tunduk, patuh kepada Allah, serta merasakan kebesaran dan kekuatan-Nya yang menciptakan seluruh alam sesuai dengan keyakinan agama. Iqamah as-salat menunjukkan pelaksanaan salat secara sempurna, mencakup aspek-aspek rukun, syarat, dan ketentuan agama lainnya. Salat memiliki makna yang luas, berasal dari kata "doa," dan digunakan sebagai istilah khusus dalam ibadah Islam.

Ketiga, mereka berbagi sebagian rezeki yang diberikan Allah kepada mereka. Rezeki mencakup segala hal yang bermanfaat. "Menginfakkan sebagian rezeki" berarti memberikan sebagian harta yang Allah anugerahkan kepada individu tertentu, bagian dari rezeki tersebut yang telah ditetapkan sebagai bagian menurut ajaran agama. Menginfakkan harta di jalan Allah bisa berarti mengalokasikannya untuk jihad, membangun fasilitas kesehatan, perguruan tinggi, atau penelitian ilmiah. Berinfak untuk kebutuhan umum sesuai perintah Allah juga termasuk di dalamnya, seperti *fi sabilillah*. Biasanya, hanya sebagian kecil dari harta yang dimiliki yang diberikan, tidak seluruhnya. Ayat ini tidak secara khusus menentukan proporsi tertentu seperti seperdua, sepertiga, atau seperempat.

Dalam ayat ini ditekankan bahwa Allah akan memberikan petunjuk kepada mereka yang beriman pada hal-hal yang gaib, melaksanakan salat dengan sepenuh

hati, senang berinfak, serta selalu memikirkan yang baik dan membantu sesama manusia. Selain hubungan dengan Tuhan, manusia juga berinteraksi dengan sesama. Kita tidak mampu memenuhi semua kebutuhan kita tanpa bantuan orang lain, oleh karena itu, kita membantu orang lain sesuai kemampuan kita, sementara orang lain juga membantu kita dalam hal-hal yang tidak dapat kita penuhi sendiri.

c. Penelitian

Pasal 45 UU No 12 tahun 2012 menetapkan bahwa penelitian di perguruan tinggi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan daya saing bangsa serta untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tugas penelitian harus dilakukan oleh dosen, baik secara individu maupun berkelompok. Setiap semester, dosen harus menjalankan dharma penelitian dan pendidikan dan pengajaran secara bersamaan, dengan beban dan teknis dharma penelitian sekurang-kurangnya 9 (sembilan) SKS.

Tugas penelitian dan pengembangan ilmu yang wajib dilakukan dosen dalam bentuk kegiatan sebagaimana berikut :

- 1) Menghasilkan karya ilmiah;
- 2) Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah;
- 3) Mengedit/menyunting karya ilmiah;
- 4) Membuat rencana dan karya teknologi yang dipatenkan;
- 5) Membuat rancangan dan karya teknologi, rancangan dan karya seni monumental/seni pertunjukan/karya sastra;
- 6) Melaksanakan kegiatan lain yang berfungsi Penelitian dan Pengembangan
- 7) Ilmu yang diatur dan atau diakui pimpinan Perguruan Tinggi

Hadis dan Ayat al-Quran banyak menjelaskan pentingnya penelitian dan mendorong orang untuk melakukannya.



Di antaranya ada dalam Al-Quran, Surat An-Nur:24: 45

وَاللَّهُ خَلَقَ كُلَّ دَابَّةٍ مِنْ مَّاءٍ فَمِنْهُمْ مَنْ يَمْشِي عَلَى بَطْنِهِ وَمِنْهُمْ مَنْ يَمْشِي عَلَى رِجْلَيْنِ وَمِنْهُمْ مَنْ يَمْشِي عَلَى أَرْبَعٍ يَخْلُقُ اللَّهُ مَا يَشَاءُ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ٤٥

Artinya: Allah menciptakan semua jenis hewan dari air. Sebagian berjalan dengan perutnya, sebagian berjalan dengan dua kaki, dan sebagian (yang lain) berjalan dengan empat kaki. Allah menciptakan apa yang Dia kehendaki. Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu (Q.S.An-nur::45)

Pada ayat ini, Allah menunjukkan kepada manusia untuk memperhatikan berbagai jenis dan bentuk hewan yang ada. Semua jenis hewan diciptakan-Nya dari air. Kebanyakan bagian tubuh hewan terdiri dari unsur air, menunjukkan bahwa air merupakan elemen dasar dalam kehidupan hewan. Tanpa air, hewan tidak dapat bertahan hidup. Ada yang merayap di tanah, bergerak dengan perutnya seperti ular.

Beberapa hewan memiliki dua kaki atau empat kaki, bahkan ada yang memiliki banyak kaki. Namun, ayat ini tidak secara spesifik menyebutkan semua jenis hewan yang ada, karena Allah menjelaskan bahwa Dia menciptakan setiap makhluk dengan beragam bentuk dan ciri, bukan hanya yang memiliki banyak kaki. Setiap binatang dianugerahi naluri, bagian tubuh, dan alat pertahanan agar mereka dapat terus bertahan hidup. Ilmuwan hewan terkagum-kagum dengan cara tubuh binatang disusun sedemikian rupa sehingga mereka bisa bertahan atau menghindari bahaya dari musuhnya yang ingin menghancurkannya. Tidak ada

ciptaan yang mampu dibuat manusia dengan keahlian dan kekuatan sebagaimana yang dilakukan oleh Allah dalam menciptakan makhluk. Ayat Ini mendorong kita untuk mempertimbangkan perbedaan yang ada di antara makhluk yang diciptakan Tuhan. Untuk memahami kekuasaan Allah, ada makhluk yang diciptakan dengan perut, dua kaki, dan empat kaki. Penelitian tentang setiap keadaan makhluk ini berfokus pada nilai-nilai aqidah.

Beberapa dasar teori yang dapat diterapkan dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu:⁴⁶

a) Lingkaran mutu (Quality Loop)

Pendidikan berfokus pada kompetensi siswa, yang disusun dalam siklus lingkaran mutu (Quality Loop), di mana seluruh komponen dapat berinteraksi satu sama lain dalam kegiatan pendidikan. Tinjauan sistemik terdiri dari empat tahap kegiatan, masing-masing:

- 1) Siklus dimulai dengan mengidentifikasi keinginan pasar, kemudian menetapkan standar kompetensi yang digunakan untuk menyusun kurikulum
- 2) Tahap pelaksanaan pendidikan adalah perencanaan proses belajar mengajar, termasuk penentuan kualifikasi pengajar yang sesuai dengan kompetensi;
- 3) Tahap pembelajaran adalah belajar dan praktik terus menerus sampai diberikan sertifikat kompetensi.
- 4) Mengkaji kembali kesesuaian antara lulusan dengan kompetensi yang dibutuhkan pasar dan melakukan koreksi

b) On the job assignment

On the job assignment adalah perguruan tinggi melakukan kerja sama dengan industri atau perusahaan yang dapat memberikan kerja nyata kepada lulusannya sehingga proses learning dapat berjalan dan kompetensi kerja standar dapat dipenuhi

c) Teori atribusi

berkenaan dengan analisis terjadinya interaksi di kelas. Dalam konteks proses pembelajaran serta dalam rangka meningkatkan kemampuan atau kompetensi peserta didik maka yang perlu dipertimbangkan adalah perbedaan individual dalam potensilitas, seperti: inteligensi, minat, bakat dan motivasi, serta berbagai tipe belajar peserta didik.

⁴⁶ Sri Yuliawati, "Kajian Implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi Sebagai Fenomena Pendidikan Tinggi Di Indonesia," *Journal of Pendidikan* 29 (2012): 28–33.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Manajemen kepemimpinan ketua STIT dalam meningkatkan capaian tri darma perguruan tinggi (studi di STIT bustanul ulum lampung tengah) telah mengimplementasikan fungsi manajemen kepemimpinan dan hasil penelitian yang telah penulis lakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1) Dalam melakukan perencanaan kepemimpinan ketua STIT meningkatkan capaian Tri darma perguruan tinggi:

Dalam Meningkatkan capaian tri darma perguruan tinggi perencanaan pembelajaran dan pengajaran dengan melakukan evaluasi dan perbaikan kurikulum, mengadopsi metode pengajaran inovatif, serta menyediakan pelatihan bagi dosen.

Dalam meningkatkan capaian tri darma perguruan tinggi dalam bidang penelitian dengan membuat roadmap penelitian, melakukan analisis kebutuhan penelitian yang relevan dengan bidang studi dan kebutuhan masyarakat; menetapkan prioritas penelitian yang mendukung visi dan misi institusi; menyediakan dukungan finansial dan fasilitas yang memadai untuk kegiatan penelitian. publikasi hasil penelitian di jurnal ilmiah terindeks; serta menerapkan sistem evaluasi dan monitoring yang berkelanjutan untuk memastikan kualitas dan relevansi penelitian.

Dalam meningkatkan capaian tri darma perguruan tinggi dalam bidang pengabdian kepada masyarakat dengan membuat roadmap PkM, melakukan analisis kebutuhan masyarakat untuk mengidentifikasi area di mana kontribusi institusi dapat paling berdampak; merancang program pengabdian yang relevan dan berkelanjutan, melibatkan dosen dan mahasiswa sesuai dengan keahlian mereka; menjalin kemitraan dengan pemerintah daerah, industri, dan organisasi masyarakat untuk memperluas jangkauan dan efektivitas program; mengintegrasikan pengabdian kepada masyarakat dengan kegiatan pendidikan dan penelitian untuk menciptakan sinergi yang lebih kuat; serta menerapkan sistem evaluasi dan monitoring untuk menilai dampak program dan melakukan perbaikan berkelanjutan.

2) Dalam melakukan pengorganisasian kepemimpinan ketua STIT meningkatkan capaian Tri darma perguruan tinggi:

Adapun cara pemimpin memanfaatkan sumber daya yang ada di organisasi sebaik mungkin agar pencapaian atau pelayanan tercapai dengan baik ,maka sebagai seorang pemimpin cara ketua memanfaatkan sumber daya yang ada di organisasi, dengan memanfaatkan sebaik mungkin. Salah satunya dengan adanya Jumlah Dosen dan Staf sudah memenuhi kebutuhan masing-masing program studi. Dan Sebagian besar dosen juga sudah mengajar dengan tupoksi keilmuannya, namun ada beberapa dosen yang keilmuannya belum sesuai dengan program studi.

Adapun dalam meningkatkan capaian tri darma perguruan tinggi dalam bidang penelitian dengan mengorganisasikan penelitian dengan membentuk pusat atau unit penelitian dengan struktur yang jelas yang dikelola oleh LPPM, mendorong kolaborasi dengan institusi lain dan industri, serta menerapkan sistem evaluasi dan monitoring yang berkelanjutan untuk menilai kualitas dan dampak penelitian.

Dalam meningkatkan capaian tri darma perguruan tinggi dalam bidang pengabdian kepada masyarakat dengan mengorganisasikan kegiatan pengabdian dengan membentuk unit atau tim khusus pengabdian masyarakat, menetapkan

koordinator untuk mengelola dan mengawasi program-program pengabdian, merancang program yang relevan dengan kebutuhan masyarakat, menjalin kemitraan dengan pemerintah, industri, dan organisasi masyarakat, menyediakan sumber daya yang memadai untuk pelaksanaan program, serta menerapkan sistem evaluasi dan monitoring untuk menilai dampak dan keberlanjutan program pengabdian kepada masyarakat

3) Dalam melakukan pelaksanaan kepemimpinan ketua STIT meningkatkan capaian Tri darma perguruan tinggi:

Dalam meningkatkan capaian tri darma perguruan tinggi melalui pelaksanaan pembelajaran dan pengajaran dengan mengimplementasikan metode pengajaran inovatif, merancang kurikulum berbasis kompetensi, menggunakan teknologi pendidikan, mengembangkan kapasitas dosen melalui pelatihan, menerapkan sistem evaluasi dan umpan balik yang komprehensif, menyediakan fasilitas yang memadai, serta membangun kemitraan dengan institusi, industri, dan organisasi masyarakat. Strategi ini akan membuat pembelajaran lebih efektif, relevan, dan berdampak.

Dalam meningkatkan capaian tri darma perguruan tinggi melalui pelaksanaan penelitian dengan menginisiasi proyek-proyek penelitian yang relevan, membentuk tim penelitian yang berkualitas, menyediakan fasilitas dan sumber daya yang diperlukan, mendorong publikasi hasil penelitian, membangun kolaborasi dengan pihak eksternal, dan menerapkan sistem evaluasi untuk memastikan kualitas dan dampak penelitian.

Dalam meningkatkan capaian tri darma perguruan tinggi melalui pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat dengan cara mengidentifikasi kebutuhan masyarakat, menggali dukungan internal dan eksternal, mengorganisir kegiatan pengabdian yang relevan dan berkelanjutan, menjalin kemitraan strategis, serta melakukan evaluasi terus-menerus terhadap dampak dan efektivitas program pengabdian.

4) Adapun Cara yang dilakukan Kepemimpinan ketua STIT dalam melaksanakan pengawasan meningkatkan capaian Tri darma perguruan tinggi:

Dalam meningkatkan capaian tri darma perguruan tinggi melalui pengawasan pembelajaran dan pengajaran, ketua STITBU dapat mengimplementasikan sistem evaluasi yang berkala terhadap kurikulum, metode pengajaran, dan kinerja dosen melalui Evaluasi Dosen oleh Mahasiswa (EdoM) pada setiap akhir semester, serta menggunakan observasi langsung, umpan balik dari mahasiswa, dan teknologi pendidikan untuk memantau dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Adapun Cara yang dilakukan ketua STITBU dalam melaksanakan pengawasan atau kontrol terhadap pegawai adalah dengan menetapkan standar kinerja yang jelas untuk setiap tugas atau proyek, memantau kemajuan dan kinerja pegawai secara real-time.

Dalam pengawasan penelitian Untuk meningkatkan capaian tri darma perguruan tinggi sebagai ketua STIT membentuk sistem pengawasan yang terstruktur dengan evaluasi ketat terhadap proposal penelitian, pemantauan progres penelitian secara berkala, dan penjaminan kualitas publikasi melalui laporan penelitian dosen yang bersangkutan pada setiap semester. Evaluasi dampak dan relevansi hasil penelitian terhadap masyarakat serta kontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan juga penting dalam memastikan bahwa penelitian mencapai tujuan tri darma perguruan tinggi dengan efektif.

Adapun pengawasan pengabdian kepada masyarakat, ketua STITBU membentuk sistem pengawasan terstruktur dengan evaluasi rutin terhadap program-program pengabdian, pemantauan pelaksanaan kegiatan secara berkala, serta penilaian terhadap dampak dan relevansi program terhadap masyarakat melalui laporan PkM dosen yang bersangkutan pada setiap semester. Mendorong kemitraan dan kolaborasi

dengan pihak eksternal juga penting untuk memperluas cakupan dan efektivitas program pengabdian.

B. Rekomendasi

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan di STIT Bustanul Ulum Lampung Tengah maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Saran dari peneliti untuk STIT Bustanul ulum Lampung tengah adalah Menambah jumlah dosen agar semua dosen yang mengajar sesuai dengan tuposi nya .
- 2) Bagi Penulis Selanjutnya Diharapkan dapat mengkaji faktor-faktor lain yang berkaitan dan dapat berkontribusi dalam proses manajemen kepemimpinan



DAFTAR RUJUKAN

- Abusama, Qomaria, Siti Asiah, and Zohra Yasin. "Actuating Pendidikan Dalam Pandangan Al-Qur'an Dan Hadits." *Jurnal Al-Himah* 4, no. 1 , 2020.
- Ahmad Zaki, Novira Arafah, Muamar Al-Qadri,. "Evaluasi Program Tri Dharma Dalam Upaya Penigkatan Mutu Pendidikan STAI Jam'iyah Mahmudiyah Langkat." *Invention: Journal Research and Education Studies* 3, no. 3 , 2022.
- Alfiah, Esti, Mesi Herawati, and Riri Novitasari. "Manajemen POAC Wakaf Di Indonesia." *Jurnal Zakat Dan Wakaf (2020, Vol. 7 No.2 5*, no. 1 , 2020.
- Aryadhuta. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Rektor Terhadap Kinerja Pegawai Non Edukatif Pada Universitas Negeri Surabaya." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 3, no. 2 , 2019.
- Aziz, Abd, and Saihu Saihu. "Interpretasi Humanistik Kebahasaan: Upaya Kontekstualisasi Kaidah Bahasa Arab." *Arabiyatuna : Jurnal Bahasa Arab* 3, no. 2 ,2019.
- Christianingsih, Endah. "Kepemimpinan Visioner, Kinerja Dosen, Dan Mutu Perguruan Tinggi." *Demographic Research* 49, no. 0 , 2003.
- Dacholfany, M. Ihsan. "Peran Kepemimpinan Perguruan Tinggi Islam Dalam Pembagunan Peradaban Islami," .
- Didin dan hendri tanjung, Hafiduddin. "Manajemen Syariah Dalam Praktik," 119–94. jakarta, 2003.
- Dina, Sarah, Dwinanda Suluh Phangesti, and Muhammad Hafizh. "Manajemen Strategik Pengembangan Budaya Akademik Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri Di Era Digital." *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 3 , 2023
- Dwapatesty, Eldasisca, Nurhizrah Gistituati, and Rusdinal Rusdinal. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Motivasi Kerja Guru." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 5 , 2021.
- Hardian, Verus, and Eric Hermawan. "Gaya Kepemimpinan Transformatif Untuk Gen Z." *KENDALI: Economics and Social Humanities* 1, no. 1 , 2022.
- Hendrarso, Panji. "Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi Menuju Era VUCA : Studi Fenomenologi Pada Perguruan Tinggi Swasta." *Range Management and Agroforestry* 4, no. 1 , 2020.
- Indonesia., Tim Dosen Administrasi pendidikan Universitas Pendidikan. "Manajemen Pendidikan." *Jurnal Kependidikan*, 2011.
- Italiani, Fanni Adhistya. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Sdm Pt. Semen Gresik (Persero) Tbk." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Volume 6 No. 1 Agustus* 13, no. 1 ,2013.

- Jamaluddin, Jamaluddin, Baiq Desi Dwi Arianti, Baiq Aryani Novianti, and Maman Asrobi. "Desain Sistem Informasi Tri Dharma Perguruan Tinggi Univesitas Hamzanwadi." *Infotek : Jurnal Informatika Dan Teknologi* 5, no. 2 , 2022.
- Jhuji, Et.al. "Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam." *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, no. 2 ,2020.
- Jhuji, Wawan Wahyudin, Eneng Muslihah, and Nana Suryapermana. "Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam." *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, no. 2 2020.
- Karsiwan, Wawan, Tia Fajartriani, Dadan Samsul Badar, and Muh Takdir. "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi Melalui Implementasi Balanced Scorecard." *Sinta (Science and Technology Index)* 2, no. 1 ,2021.
- Kharis fadillah, andi warisno, Nirva diana. *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan Islam*. merjosari kec.kota lowokwaru kota malang: PT. Literasi nusantara abdi grup, 2023.
- M.Pd, Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, and Dr. H. Ifnaldi M.Pd. *Kepemimpinan Transformatif Perguruan Tinggi*. Edited by M.Pd.IDr. Sumarto. Bengkulu: Penerbit Buku Literasiologi, 2019.
- M.Pd, Ilhami. *Manajemen Pelayanan Publik (Tinjauan Teoritis Dalam Persepektif Islam)*. Edited by Dr.Sobirin malian S.H., M.Hum. yogyakarta: laksbang akademik, 2023.
- M.Saihu. "Merawat Pluralisme Merawat Indonesia (Potret Pendidikan Pluralisme Agama Di Jembrana-Bali)." Deepublish., 2019.
- MA, Dr. Al-Husaini M. Daud. "Pedoman Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi." Jl.Medan-B.Aceh Km.275 No. 1 Alue Awe-Buket Rata: Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe, 2017.
- Mesiono, Mesiono, Wasiyem Wasiyem, Netty Zakiyah, Muhammad Fahrezi, Intan Nursakinah, and Muhammad Taufiq Azhari. "Dinamika Kepemimpinan Perguruan Tinggi: Tantangan Dan Strategi Manajemen Untuk Menanggapi Perubahan Cepat Di Era Globalisasi." *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7, no. 3 ,2024.
- Nardi Mulyono, 2018. "Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi." *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora* 3, no. 1 , 2018.
- Nugraha, Mulyawan Safwandy. "Kepemimpinan Dan Manajemen Perguruan Tinggi," 2023.
- Online, NU. "AL Qur'an Online Dan Tafsir Bahasa Indonesia,".
- Palar, Hendrie Joudi, Deitje A. Katuuk, Viktory N.J. Rotty, and Jeffrey S.J. Lengkong. "Keterampilan Kepemimpinan Perguruan Tinggi Pada Abad 21." *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 10, no. 1 2021.

- Purwanto, Agus, Masduki Asbari, and Agus Hari Hadi. "Gaya Kepemimpinan Perguruan Tinggi Kesehatan: Authentic, Transformational, Authoritarian Atau Transactional." *Surya Medika Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Dan Ilmu Kesehatan Masyarakat* 15, no. 1 2020.
- Putri, Yomila, Marlina Yosi Yanti, and Alfroki Martha. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Komitmen Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP)* 2, no. 2 2024.
- Ramzi, Muhajirin, Eliyana Dosen, Stkip Hamzar, Lombok Utara, and Iain Mataram. "Kepemimpinan Perempuan Dalam Islam (Studi Gaya Kepemimpinan Hajjah Supiatun Shafwan M.A Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Tinggi Agama Islam Nurul Hakim Kediri Lombok Barat)." *Bimbingan Dan Konseling FIP IKIP Mataram* 2, no. April 2017.
- Rejeki, Supadmi. "Peningkatan Kemampuan Membaca Dengan Menggunakan Model Pembelajaran PAKEM (Aktif, Kreatif, Efektif, Dan Menyenangkan)." *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs)* 3, no. 3 2020.
- RI, kementerian agama. "Al Qur'an Kemenag (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an)," 59. Gedung Bayt Al-Qur'an & Museum Istiqlal Jalan Raya Taman Mini Indonesia Indah Pintu I Jakarta Timur 13560.
- Rifqi, Ainun Nida, and Ika Febrian Kristiana. "Kepemimpinan Dalam Setting Instansi Pendidikan Tinggi Sebuah Studi Kasus Pada Pemimpin/ Rektor Universitas Negeri Makassar." *Jurnal EMPATI* 6, no. 1 2020.
- Rukiyah, Ity, and Zakiyah Ulfah. *Pengembangan Manajemen Organisasi: Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Ikatan Guru Raudhatul Athfal*, 2021.
- Saihu. "Urgensi 'Urf Dalam Tradisi Male Dan Relevansinya Dalam Dakwah Islam Di Jembrana-Bali." *Jurnal Bimas Islam* 12, no. 1 2019.
- Semiawan, Conny R. "Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, Dan Keunggulannya,".
- Setiawan, Abdi, and Siswa Pratama. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera." *Jurnal Manajemen Tools* 11, no. 1 2019.
- Sholahuddin, Nur, Hikmatul Asqi, Siti Rahmawati, and Nilna Rizqiyah. "Fungsi Perencanaan Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Hadist." *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 2021.
- Syahrizal Abbas, Prof.Dr. "Manajemen Perguruan Tinggi:Beberapa Catatan," Cetakan ke., 210. Jl. Tandra raya , No.23,rawamangun,jakarta 13220: Kencana perdana media group, 2008.
- Tambaip, Beatus, and Alexander Phuk Tjilen. "Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Perguruan Tinggi: Analisis Strategi Kepemimpinan Yang Efektif." *Jurnal*

Kepemimpinan Dan Pengurus Sekolah 8, no. 1 2023.

Taufiq, Ootong Husni, Ari Kusumah Wardani, and Univeritas Galuh. “Karakter Kepemimpinan Ideal.” *Jurnal MODERAT, Volume 6, Nomor 3* 6 2020.

Tim KKNI. “Paradigma Capaian Pembelajaran.” *Direktorat Jendral Pembelajaran Dan Kemahasiswaan Kementerian Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia*, 2015.

Wakit, Saipul, Ilfi Nurdiana, and Indah Yuliana. “Gaya Kepemimpinan Rektor Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Di Universitas Muhammadiyah Jember.” *Halaqa: Islamic Education Journal* 5, no. 2 2021.

Widayati, Catur, Thea H. Rahardjo, and Melly Febriyanti. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekonomi* 22, no. 3 2017.

Yuliawati, Sri. “Kajian Implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi Sebagai Fenomena Pendidikan Tinggi Di Indonesia.” *Journal of Pendidikan* 29 2012.

