

## Model Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Tinggi Perspektif Dosen

Syamsi Mawardi<sup>1</sup>, Vivid Violin<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pamulang, Indonesia

<sup>2</sup>Politeknik Maritim AMI Makassar, Indonesia

dosen02000@unpam.ac.id<sup>1</sup>, vividviolin88@gmail.com<sup>2</sup>

**Submitted:** 22<sup>nd</sup> May 2023 | **Edited:** 05<sup>th</sup> Sept 2023 | **Issued:** 01<sup>st</sup> Dec 2023

**Cited on:** Maward, S., & Violin, V. (2023). Model Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Tinggi Perspektif Dosen. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(2), 488-495.

### Abstract

Leadership in an organizational context plays a central role as the main pillar in carrying out its functions and authority. This leadership involves figures who have high positions and authority, providing greater ability to manage the organization. The leader's position is crucial, making him a strategic partner to fulfill the interests of all levels of the organization, from the bottom level to the top, with an emphasis on objective interests (precision). This research aims to investigate lecturers' responses, perceptions and assessments of the leadership of study program heads objectively, providing a comprehensive contextual understanding of leadership dynamics. The study was conducted at Pamulang University, involving the Undergraduate Management study program at the Faculty of Economics and Business, with the main respondents being level one lecturers who also act as study program developers. The sampling technique uses a simple random method by distributing direct questionnaires. Research data was analyzed using qualitative descriptive methods. The research results show that the leadership of the head of the undergraduate management study program at the Faculty of Economics and Business has democratic characteristics, reflected through the active participation of developer lecturers in all tri dharma activities and the study program decision making process.

**Keywords:** Leadership; Lecturer Perceptions; Higher Education

### Abstrak

Kepemimpinan dalam konteks organisasi memegang peran sentral sebagai pilar utama dalam menjalankan fungsi dan wewenangnya. Kepemimpinan tersebut melibatkan figur yang memiliki kedudukan dan wewenang tinggi, memberikan kemampuan yang lebih besar dalam mengelola organisasi. Posisi pemimpin menjadi krusial, menjadikannya mitra strategis untuk memenuhi kepentingan semua lapisan organisasi, dari tingkat bawah hingga puncak, dengan penekanan pada kepentingan objektif (presisi). Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi tanggapan, persepsi, dan penilaian dosen terhadap kepemimpinan ketua program studi secara objektif, menyediakan pemahaman kontekstual yang komprehensif terhadap dinamika kepemimpinan. Studi dilakukan di Universitas Pamulang, melibatkan program studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dengan responden utama adalah dosen level

satu yang juga berperan sebagai pengembang program studi. Teknik sampel menggunakan metode acak sederhana melalui penyebaran kuesioner langsung. Data penelitian dianalisis dengan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan ketua program studi manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis memiliki karakteristik demokratis, tercermin melalui partisipasi aktif dosen pengembang dalam seluruh kegiatan tri dharma dan proses pengambilan keputusan program studi.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Persepsi Dosen; Pendidikan Tinggi

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan memiliki peran sentral dalam membentuk dan mengembangkan sumber daya manusia (Dacholfany, 2017). Lembaga pendidikan tinggi menjadi wadah penting untuk membentuk individu menjadi profesional yang kompeten dan berkontribusi pada perkembangan masyarakat (Bashori, 2019). Proses pendidikan tinggi tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan, tetapi juga melibatkan pengembangan karakter dan kepemimpinan.

Pendidikan tinggi berperan sebagai jembatan antara ilmu pengetahuan dan aplikasi praktisnya. Selain memberikan pengetahuan dalam bidang akademis, lembaga pendidikan tinggi juga harus membentuk pemimpin masa depan (Sihite & Saleh, 2019). Dosen, sebagai agen pembelajaran, memiliki peran kunci dalam membimbing mahasiswa menjadi individu yang mampu memimpin dengan visi dan integritas (Yanuarsari, et al., 2022).

Lingkungan pendidikan tinggi saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan yang berkembang dengan cepat, termasuk perubahan paradigma pembelajaran, tuntutan globalisasi, dan pergeseran dalam kebutuhan pasar kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan memahami model kepemimpinan yang efektif untuk mengelola kompleksitas organisasi dan membimbing unsur-unsur di dalamnya menuju masa depan yang berkelanjutan.

Kepemimpinan di lembaga pendidikan tinggi bukan hanya tanggung jawab pimpinan administratif, tetapi juga melibatkan dosen dalam membentuk lingkungan akademis yang dinamis dan inspiratif (Mulyono, 2018). Kepemimpinan di lembaga pendidikan tinggi tidak hanya tercermin dalam tata kelola administrasi kependidikan, tetapi juga dalam pengelolaan proses pengajaran bermutu, riset, kolaborasi lintas disiplin, dan kontribusi pada pengembangan kurikulum.

Gaya kepemimpinan seorang pimpinan dapat bervariasi, termasuk gaya demokratis, transaksional, transformasional, atau kombinasi dari beberapa gaya. Pemahaman yang mendalam tentang gaya kepemimpinan dapat memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana membangun lingkungan kerja yang mendorong seluruh pelaku akademik khususnya dosen menjadi teladan dan memberikan pengajaran serta pembelajaran yang bermutu tentang keilmuan, moral, sosial, dan lain sebagainya (Surahman & Munadi, 2022).

Teori kepemimpinan memberikan landasan konseptual untuk memahami peran dan fungsi kepemimpinan dalam berbagai konteks, termasuk lembaga pendidikan tinggi. Beberapa teori kepemimpinan yang relevan seperti teori transformasional, teori transaksional, atau teori situasional dapat digunakan

sebagai kerangka kerja untuk mengkaji kepemimpinan di lingkungan pendidikan tinggi. Berbagai studi telah menunjukkan bahwa model kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja bawahannya (Palar, et al., 2021), memfasilitasi inovasi, dan meningkatkan reputasi lembaga pendidikan tinggi. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang model kepemimpinan yang paling sesuai dan efektif di lingkungan pendidikan tinggi akan memberikan kontribusi signifikan terhadap kemajuan di masa datang (Budiman & Barata, 2018).

## **LANDASAN TEORI**

Secara teoritis kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu proses interaksi antara pemimpin dan anggota kelompok menyoroti aspek dinamis dan interpersonal dalam peran kepemimpinan (Dewi, 2019). Stogdill menekankan bahwa kepemimpinan bukanlah hanya tentang keberadaan seseorang dalam posisi otoritas formal, tetapi lebih kepada hubungan dan dinamika antara pemimpin dan anggota kelompok (Tugiah & Hendriani, 2022). Proses interaksi ini mencakup komunikasi, kolaborasi, dan saling ketergantungan antara pemimpin dan anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam pandangan Stogdill, fokusnya pada tujuan kelompok menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki orientasi pada pencapaian hasil bersama. Pemimpin tidak hanya bertanggung jawab atas arahan dan pengambilan keputusan, tetapi juga terlibat dalam membimbing, memotivasi, dan mengarahkan anggota kelompok menuju tujuan bersama. Dengan demikian, pemahaman Stogdill menekankan esensi kepemimpinan sebagai suatu dinamika sosial yang membutuhkan keterlibatan aktif, komunikasi efektif, dan kerjasama antara pemimpin dan anggota kelompok untuk mencapai kesuksesan kelompok.

Kepemimpinan yang baik adalah suatu konsep yang menggambarkan pemimpin yang memenuhi kriteria tertentu yang dianggap optimal atau ideal dalam mencapai tujuan kelompok atau organisasi (Kurniawan, 2016). Sifat-sifat kepemimpinan ideal dapat bervariasi tergantung pada perspektif dan teori kepemimpinan yang diadopsi. Berikut adalah beberapa karakteristik umum dari kepemimpinan ideal (Wijono, 2018):

1. Visi yang Jelas. Pemimpin ideal memiliki visi yang jelas dan mampu mengkomunikasikan visi tersebut kepada anggota tim atau organisasi. Visi ini menjadi sumber inspirasi dan motivasi untuk mencapai tujuan bersama.
2. Integritas. Kepemimpinan ideal melibatkan integritas tinggi. Pemimpin yang ideal bersikap jujur, adil, dan etis dalam setiap tindakannya. Mereka memegang teguh nilai-nilai moral dan mendemonstrasikan integritas dalam pengambilan keputusan.
3. Empati. Pemimpin ideal memahami dan peduli terhadap kebutuhan, aspirasi, dan perasaan anggota tim. Mereka mampu membentuk hubungan yang kuat dengan orang-orang di sekitarnya dan menunjukkan empati terhadap masalah individu.
4. Keterampilan Komunikasi yang Efektif. Kemampuan berkomunikasi dengan baik adalah salah satu sifat utama pemimpin ideal. Mereka dapat menyampaikan pesan dengan jelas, mendengarkan dengan aktif, dan memastikan bahwa informasi diterima dan dipahami oleh anggota tim.

5. Kemampuan Menginspirasi dan Mendorong. Kepemimpinan ideal melibatkan kemampuan untuk menginspirasi orang lain dan mendorong kinerja yang tinggi. Pemimpin ini mampu memotivasi tim untuk mencapai hasil yang lebih baik dan mengembangkan potensi anggota tim.
6. Kemampuan Pengambilan Keputusan yang Bijaksana. Pemimpin ideal dapat mengambil keputusan secara bijaksana, mempertimbangkan informasi yang relevan dan memahami implikasinya terhadap tujuan organisasi. Mereka juga dapat mengatasi tantangan dan mengelola risiko.
7. Kemampuan Delegasi. Pemimpin ideal tidak mencoba melakukan segalanya sendiri, tetapi mampu mendelegasikan tugas dengan bijaksana. Mereka memahami kekuatan dan keahlian anggota tim dan memberikan tanggung jawab yang sesuai.
8. Fleksibilitas. Pemimpin ideal bersifat fleksibel dan dapat beradaptasi dengan perubahan. Mereka tidak bersikap kaku, tetapi terbuka terhadap ide-ide baru dan siap untuk mengubah strategi jika diperlukan.
9. Kepemimpinan Transformasional. Dalam konteks kepemimpinan ideal, seringkali dicari kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi perubahan positif, mengembangkan visi bersama, dan meningkatkan keterlibatan anggota tim.
10. Pemberdayaan (Empowerment). Pemimpin ideal memberdayakan anggota tim dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang. Mereka mendukung pertumbuhan dan pengembangan individu dalam tim.

## **METODE PENELITIAN**

Berikut ini metode penelitian yang digunakan, di antaranya:

1. Pendekatan Kuantitatif
2. Metode Survey
3. Teknik data kuesioner
4. Analisis Deskriptif
5. Unit Analisis adalah dosen tetap program studi manajemen Universitas Pamulang

## **HASIL PENELITIAN**

### **Karakteristik Responden**

Hasil sebaran kuesioner menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, proporsi responden laki-laki yang berpartisipasi lebih mendominasi dibandingkan dengan responden perempuan. Dengan persentase sebanyak 57.1% dari jumlah responden, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas peserta penelitian adalah laki-laki. Sebaliknya, perempuan menyumbang sebanyak 42.9% dari total responden. Pemahaman terhadap sebaran jenis kelamin responden ini memberikan gambaran bahwa data yang diperoleh dalam penelitian ini lebih banyak bersumber dari perspektif laki-laki, sementara kontribusi perempuan cenderung lebih rendah. Analisis ini dapat membantu peneliti untuk lebih memahami dan menginterpretasikan temuan penelitian dengan mempertimbangkan dominasi jenis kelamin tertentu dalam sampel responden.

Hasil sebaran kuesioner menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, dominasi responden berasal dari kalangan dosen dengan tingkat pendidikan Magister atau S2, mencapai 71%. Sebaliknya, responden dengan tingkat pendidikan Doktor atau S3 menyumbang sebanyak 29% dari total peserta penelitian. Dengan demikian, data ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden yang terlibat dalam penelitian memiliki latar belakang pendidikan pada tingkat magister. Informasi ini dapat menjadi penting dalam konteks analisis hasil penelitian, karena dapat mencerminkan perspektif dan pemahaman yang mendasari temuan-temuan yang dihasilkan, terutama mengingat perbedaan pendidikan dapat memengaruhi sudut pandang dan kontribusi responden terhadap riset ini.

### **Gaya kepemimpinan ketua program studi**

Berdasarkan hasil penelitian, terungkap bahwa Ketua Program Studi Manajemen S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpam dikenali memiliki gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini tercermin dari beberapa ciri khas, seperti keterbukaan dalam menerima kritikan, memberikan kesempatan kepada dosen untuk menyampaikan aspirasi, ide, gagasan, atau konsep secara langsung, serta melibatkan dosen, khususnya dosen pengembang program studi, dalam pengambilan keputusan atau kebijakan. Menurut mayoritas responden, gaya kepemimpinan demokratis ini dianggap mendukung kemajuan program studi. Meskipun demikian, diakui bahwa dalam mewujudkannya, diperlukan partisipasi lebih dan dukungan dari pimpinan untuk membangun iklim kerja yang sehat. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mencerminkan pentingnya kerjasama dan keterlibatan aktif antara kepemimpinan dan dosen untuk memastikan kesuksesan dan perkembangan program studi manajemen S1 di institusi tersebut.

Meskipun demokratis, gaya kepemimpinan ini juga menuntut partisipasi yang aktif dan dukungan penuh dari anggota tim. Proses keterlibatan dosen dalam pengambilan keputusan dapat memperkuat komitmen kolektif terhadap program studi, tetapi pada saat yang sama, menciptakan tantangan dalam memastikan bahwa partisipasi tersebut berlangsung secara efektif dan efisien (Indayanti & Malik, 2023). Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang bernuansa tentang kebutuhan untuk menciptakan kondisi yang mendukung bagi kepemimpinan demokratis, sekaligus menyoroti perlunya dukungan dan kolaborasi aktif dalam lingkungan akademik untuk mencapai kemajuan dan keberlanjutan yang optimal.

### **Kepemimpinan ketua program studi perspektif kepribadian**

Hasil penelitian menyoroti bahwa Ketua Program Studi Manajemen S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis memperlihatkan karakteristik kepemimpinan yang sangat baik dari segi kepribadian. Kepemimpinannya tergambar sebagai sosok yang ramah, sopan, dan memiliki komunikasi yang baik, ditandai dengan tutur kata yang santun dan penerapan tata krama yang baik. Selain itu, ketua program studi juga terlihat baik dalam interaksi, tidak menjaga jarak, dan senang membaur dengan dosen. Karakteristik-karakteristik ini dinilai sangat positif dan dianggap lebih disukai, karena dapat menciptakan iklim kerja yang harmonis, membangun hubungan tim yang kuat, dan memperkuat solidaritas di antara anggota tim.

Keberhasilan seorang pemimpin dalam membangun hubungan yang akrab dan inklusif dengan anggota timnya memiliki dampak positif terhadap keefektifan tim dan produktivitas secara keseluruhan. Sikap baik dan kemampuan untuk bersikap terbuka dan inklusif membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal (Rohmah & Sayuti, 2021). Oleh karena itu, hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya aspek kepribadian dalam membentuk kepemimpinan yang efektif di lingkungan akademik.

#### **Kepemimpinan ketua program studi perspektif manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian, tampaknya Ketua Program Studi Manajemen S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis dinilai sebagai pemimpin yang memiliki kemampuan manajerial yang baik. Karakteristik ini mencakup kapasitas dan kompetensi kepemimpinan yang dianggap baik oleh responden. Pemimpin ini diakui karena kemampuannya memimpin dengan baik dan memiliki keahlian yang relevan untuk mengelola program studi. Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa ketua program studi ini menonjolkan proporsionalitas dalam bekerja, dengan tidak bersikap semena-mena atau menyalahgunakan kedudukannya untuk keuntungan pribadi. Hal ini mencerminkan etika kepemimpinan yang positif dan integritas dalam pengelolaan fungsi kepemimpinan.

Lebih lanjut, hasil penelitian menyatakan bahwa ketua program studi bertindak secara objektif dan terukur dalam pendelegasian tugas akademik. Pemimpin yang mampu mendistribusikan tugas dengan obyektif dan terukur dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan memberikan peluang bagi perkembangan seluruh anggota tim (Putra & Sinambela, 2021). Keberhasilan dalam delegasi tugas akademik menunjukkan efisiensi manajerial yang tinggi, serta kebijaksanaan dalam memanfaatkan potensi dan keahlian anggota tim.

#### **Kepemimpinan ketua program studi perspektif sosial**

Hasil penelitian menyoroti bahwa ketua program studi dianggap sebagai sosok yang sangat bersifat sosial. Beberapa ciri khas kepribadian yang mencolok meliputi kecenderungan untuk bersikap ramah dan terbuka, dengan ketidakjagaan jarak antara ketua program studi dan dosen lainnya. Pemimpin ini juga cenderung suka berbaur, bercengkerama, dan bercanda dengan anggota tim, menciptakan suasana kerja yang santai dan akrab. Selain itu, kecenderungan untuk bersikap mentraktir atau royal juga diakui, menunjukkan aspek sosial dalam membina hubungan dengan timnya. Lebih lanjut, ketua program studi terlibat aktif dalam kegiatan sosial baik di lingkungan kampus maupun di luar, menciptakan iklim kerja yang inklusif dan mendukung kebersamaan di antara anggota tim.

Ciri kepemimpinan sosial ini dapat membawa dampak positif terhadap dinamika tim dan iklim kerja secara keseluruhan. Sikap ketidakjagaan jarak dan keikutsertaan dalam kegiatan sosial dapat membangun hubungan yang erat antara ketua program studi dan dosen, menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan keterlibatan tim (Lubis, 2020). Kesimpulannya, hasil penelitian ini memberikan gambaran tentang pentingnya aspek sosial dalam

kepemimpinan ketua program studi, yang dapat berkontribusi pada harmoni dan kesejahteraan di dalam lingkungan akademik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ketua program studi manajemen S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpam bersifat demokratis. Keterbukaan dalam sistem kepemimpinan ini membawa dampak positif dengan mendorong partisipasi dan keterlibatan dosen, terutama dosen pengembang program studi, dalam upaya memajukan program studi. Ketua program studi tidak hanya sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator yang mempromosikan kerjasama dan partisipasi aktif dari seluruh tim akademik.

Selain itu, karakteristik sosial dan kepribadian yang baik pada ketua program studi juga menonjolkan keunikan tersendiri. Sikap baik dan sifat sosialis membantu membangun interaksi yang positif antara pimpinan dan anggota tim, menghasilkan lingkungan kerja yang harmonis. Interaksi yang kuat ini berpotensi memperkuat kolaborasi antara berbagai tingkatan dalam hierarki organisasi, menciptakan sinergi yang dapat mempercepat kemajuan program studi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bashori, B. (2019). Transformasi Kepemimpinan Perguruan Tinggi Dan Jejaring Internasional. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1).
- Budiman, J., & Barata, J. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pencapaian Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi Swasta Di Kalimantan Barat. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 3(2), 58-69.
- Dacholfany, M. I. (2017). Peran Kepemimpinan Perguruan Tinggi Islam dalam Pembagunan Peradaban islami. *Nizham: Jurnal Studi Keislaman*, 1(2), 148-164.
- Dewi, I. K. (2019). Implementasi Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja Di Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Metro. *Ijtima'iyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 12(1), 47-76.
- Indayanti, A. N., & Malik, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Profetik Terhadap Motivasi Kinerja di Institusi Perguruan Tinggi. *Kharisma: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 113-125.
- Kurniawan, A. (2016). Analisis Deskriptif Kepemimpinan Managerial Grid di Lingkungan Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(2).
- Lubis, L. (2020). Konsep Kepemimpinan Perpustakaan Perguruan Tinggi Di Era Digital (Sebuah Kajian Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional). *Jurnal Ilmu Perpustakaan (Jiper)*, 1(2).
- Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (leadership) berbasis karakter dalam peningkatan kualitas pengelolaan perguruan tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290-297.
- Palar, H. J., Katuuk, D. A., Rotty, V. N., & Lengkong, J. S. (2021). Keterampilan Kepemimpinan Perguruan Tinggi pada Abad 21. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(1), 130-136.

- Putra, A. R., & Sinambela, E. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Simki Pedagogia*, 4(1), 58-67.
- Rohmah, F. N., & Sayuti, A. F. (2021, November). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership pada Perguruan Tinggi. In *ICoIS: International Conference on Islamic Studies* (Vol. 2, No. 1, pp. 234-248).
- Sihite, M., & Saleh, A. (2019). Peran Kepemimpinan dalam meningkatkan daya saing perguruan tinggi: tinjauan konseptual. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 2(1), 29-44.
- Surahman, S., & Munadi, M. (2022). Kepemimpinan Perempuan Di Perguruan Tinggi: Manajerial Atau Akademik. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 7(1), 18-26.
- Tugiah, T., & Hendriani, S. (2022). Kepemimpinan Dalam Sudut Pandang Islam. *Jurnal Sosial dan Teknologi*, 2(6), 516-524.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Kencana.
- Yanuarsari, R., Romansyah, R., Latifah, E. D., Wahidin, D., & Muchtar, H. S. (2022). Potret Kepemimpinan dan Mutu Pendidikan di Era MBKM Studi Deskriptif pada Perguruan Tinggi Swasta. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(3), 3822-3831.