

MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI PERGURUAN TINGGI: ANALISIS STRATEGI KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF

Beatus Tambaip^{1)*}, Alexander Phuk Tjilen²⁾

^{1,2}Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Musamus

*Email: beatus@unmus.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to provide an overview of the strategies used by leaders in tertiary institutions, especially at the faculty level, in improving the quality of education. This research is a survey conducted to identify the views of each respondent in assessing the quality of education in tertiary institutions by looking at the strategies used by the leaders of the Respondents in this study, namely the academic community at the Faculty of Social and Political Sciences, Musamus University. The measuring tool designed in the form of a questionnaire related to the seven categories in Malcolm Baldrige. The questionnaire created was an adaptation of the original MBCfPE Education Criteria application. Questions that were originally in the form of essays were changed to form of choice answers to make it easier for respondents to answer and direct them to the basic needs of each category. The results of the study show that the strategies used by leaders in improving the quality of education are carried out by establishing a clear vision and mission, building a solid team, and implementing an appropriate performance measurement system. Effective leadership in tertiary institutions must have a clear vision and mission to motivate staff and students, and direct universities to achieve long-term strategic goals.

Keywords: Education quality; Leadership Strategy, Higher Education; Effective

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk memberikan gambaran bagaimana strategi yang digunakan oleh pimpinan di perguruan tinggi khususnya di tingkat fakultas dalam meningkatkan kualitas Pendidikan. Penelitian ini merupakan survey yang dilakukan untuk mengidentifikasi pandangan setiap responden dalam menilai kualitas pendidikan di perguruan tinggi dengan melihat strategi yang digunakan oleh pimpinan Responden dalam penelitian ini adalah Civitas akademik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Musamus. Alat ukur yang dirancang berupa kuesioner berkaitan dengan tujuh kategori yang ada dalam Malcolm Baldrige. Kuesioner yang dibuat merupakan hasil adaptasi dari aplikasi original MBCfPE Education Criteria. Pertanyaan yang asalnya berupa isian (esai) diubah menjadi bentuk pilihan jawaban untuk memudahkan responden dalam menjawab dan mengarahkan ke kebutuhan dasar setiap kategori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang digunakan oleh pemimpin dalam meningkatkan kualitas Pendidikan dilakukan dengan menetapkan Visi dan Misi yang Jelas, Membangun Tim yang Solid, dan Menerapkan Sistem Pengukuran Kinerja yang tepat. 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 jangka Panjang.

Kata Kunci: Kualitas Pendidikan; Strategi Kepemimpinan, Perguruan Tinggi; Efektif

PENDAHULUAN

Merauke merupakan sebuah kota yang terletak di Provinsi Papua, Indonesia. Meskipun terdapat beberapa perguruan tinggi di Merauke, namun masalah kualitas pendidikan masih menjadi perhatian yang penting. Beberapa masalah kualitas pendidikan di perguruan tinggi di Merauke yaitu keterbatasan fasilitas dan infrastruktur

pendidikan Perguruan tinggi di Merauke masih mengalami keterbatasan dalam hal fasilitas dan infrastruktur pendidikan. Beberapa perguruan tinggi bahkan belum memiliki laboratorium yang memadai untuk mendukung kegiatan praktikum atau riset mahasiswa (Hidayat et al., 2019). Hal ini tentu dapat mempengaruhi kualitas pendidikan di perguruan tinggi.

Kurangnya tenaga pengajar yang berkualitas Perguruan tinggi di Merauke juga masih mengalami masalah dalam hal jumlah tenaga pengajar yang berkualitas. Beberapa perguruan tinggi masih mengandalkan tenaga pengajar yang belum memiliki pengalaman yang cukup atau bahkan hanya mengandalkan dosen yang baru lulus S2 atau S3. Masalah kualitas pendidikan di perguruan tinggi di Merauke juga disebabkan oleh kurangnya perhatian dari pemerintah dan masyarakat setempat (Sutriani et al., 2021). Perguruan tinggi masih belum menjadi prioritas utama dalam pembangunan pendidikan di daerah ini.

Tantangan dalam mengembangkan kurikulum yang sesuai Perguruan tinggi di Merauke juga menghadapi tantangan dalam mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja. Keterbatasan akses terhadap informasi dan teknologi serta kurangnya penelitian dan pengembangan di bidang pendidikan juga menjadi hambatan dalam mengembangkan kurikulum yang sesuai (Sawitri et al., 2019). Mahasiswa kurang berminat untuk mengambil jurusan di bidang sains dan teknologi. Kurangnya minat mahasiswa untuk mengambil jurusan di bidang sains dan teknologi juga dapat mempengaruhi kualitas pendidikan di perguruan tinggi di Merauke. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman mengenai pentingnya ilmu sains dan teknologi dalam pembangunan daerah.

Strategi kepemimpinan yang efektif di perguruan tinggi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk perkembangan teknologi, persaingan yang semakin ketat, dan perubahan dalam tuntutan masyarakat terhadap Pendidikan (Sihite & Saleh, 2019). Oleh karena itu, pemimpin di perguruan tinggi harus memahami dan mengantisipasi perubahan-perubahan ini untuk mencapai tujuan-tujuan institusi dan memberikan manfaat terbaik bagi mahasiswa dan masyarakat. Beberapa strategi kepemimpinan yang efektif di perguruan tinggi meliputi perubahan dalam tuntutan masyarakat terhadap

Pendidikan (Giawa, 2019), masyarakat semakin menuntut perguruan tinggi untuk memberikan pendidikan yang lebih berkualitas dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Pemimpin perguruan tinggi harus mampu menyesuaikan program-program pendidikan dengan perubahan-perubahan ini dan memastikan kualitas lulusan yang dihasilkan.

Teknologi semakin berkembang dan memengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan. Pemimpin perguruan tinggi harus mampu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas institusi, serta memperbaiki pengalaman belajar mahasiswa (Hendrarso, 2020). Perguruan tinggi kini semakin bersaing dalam merekrut mahasiswa, mendapatkan dana, dan mempertahankan reputasi. Pemimpin perguruan tinggi harus memiliki strategi yang tepat untuk memenangkan persaingan ini, termasuk mengembangkan program-program yang menarik, meningkatkan kualitas pengajaran dan riset, serta membangun hubungan yang baik dengan industri dan masyarakat. Pemimpin perguruan tinggi harus mampu mengelola sumber daya yang tersedia dengan efektif untuk memastikan institusi dapat beroperasi dengan baik dan memenuhi tujuan-tujuan strategisnya (Ongkowijoyo, 2021). Ini meliputi pengelolaan dana, sumber daya manusia, dan fasilitas yang ada. Pemimpin perguruan tinggi harus mampu memimpin dengan cara yang inklusif dan memperhatikan keberagaman mahasiswa, staf, dan masyarakat (Andani & Wibawa, 2022). Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan memberikan dampak positif pada institusi secara keseluruhan.

Beberapa permasalahan mendasar strategi kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di perguruan tinggi yaitu berkaitan dengan banyak kepemimpinan perguruan tinggi yang lebih fokus pada pengelolaan keuangan, rekrutmen siswa, dan pembangunan infrastruktur daripada fokus pada pengembangan kualitas pendidikan.

Strategi kepemimpinan yang efektif harus menempatkan kualitas pendidikan sebagai prioritas utama (Lukita et al., 2020). Kurangnya dukungan pada inovasi dan riset, kepemimpinan perguruan tinggi harus memastikan bahwa para pengajar dan mahasiswa memiliki dukungan yang cukup dalam melakukan inovasi dan riset (Gaol, 2021). Ini dapat mencakup memberikan akses ke laboratorium dan peralatan, memberikan beasiswa dan dana riset, serta memfasilitasi kolaborasi antara dosen dan mahasiswa. Kurangnya fokus pada pengembangan karir dosen (Widyanti, 2021), banyak kepemimpinan perguruan tinggi tidak memberikan perhatian yang cukup pada pengembangan karir dosen. Sebagai hasilnya, dosen mungkin kurang termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Strategi kepemimpinan yang efektif harus memperhatikan pengembangan karir dosen dan memberikan dukungan yang cukup untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka (Rubiono & Finahari, 2017). Kurangnya fokus pada pengalaman mahasiswa, strategi kepemimpinan yang efektif harus memperhatikan pengalaman mahasiswa dan memberikan dukungan yang cukup untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Ini dapat mencakup memastikan bahwa siswa memiliki akses ke sumber daya akademik dan non-akademik yang memadai, serta memfasilitasi pengembangan keterampilan yang relevan untuk pasar kerja. Kurangnya kerja sama dengan industri, strategi kepemimpinan yang efektif harus memperhatikan kerja sama dengan industri dan memastikan bahwa perguruan tinggi melibatkan industri dalam pengembangan kurikulum, penempatan kerja, dan riset. Ini akan membantu memastikan bahwa pengajaran di perguruan tinggi relevan dengan kebutuhan pasar kerja saat ini.

Hasil penelitian terdahulu tentang strategi kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di perguruan tinggi. Kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif

pada kinerja akademik di perguruan tinggi. Hal ini dicapai melalui pemimpin yang dapat memotivasi, membina hubungan yang baik, mempromosikan inovasi, dan mengembangkan visi yang jelas untuk perguruan tinggi (Yeap et al., 2021). Kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan tinggi mencakup kemampuan untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang tepat, membangun hubungan yang baik dengan staf dan mahasiswa, memperkuat budaya akademik, dan mempromosikan inovasi dan peningkatan kualitas (Akhmedov et al., 2020). Terdapat perbedaan dalam dampak kepemimpinan terhadap kualitas pendidikan antara perguruan tinggi swasta dan negeri. Kepemimpinan yang efektif di perguruan tinggi swasta lebih fokus pada pengembangan kualitas pendidikan dan peningkatan kepuasan mahasiswa, sedangkan di perguruan tinggi negeri, kepemimpinan yang efektif lebih terkait dengan peningkatan efisiensi dan efektivitas manajemen (Asif et al., 2021). Gaya kepemimpinan yang tepat dalam konteks pendidikan tinggi di Arab Saudi adalah kepemimpinan transformasional, yang dapat meningkatkan motivasi staf dan kinerja akademik, serta mempromosikan pengembangan inovasi dan peningkatan kualitas (Gonaim, 2019).

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan tentang kepemimpinan dan kualitas pendidikan di perguruan tinggi, masih ada beberapa kesenjangan penelitian yang perlu dipelajari lebih lanjut. Kesenjangan penelitian yang masih perlu diperhatikan yaitu pengaruh faktor lingkungan terhadap kepemimpinan dan kualitas Pendidikan. Penelitian tentang kepemimpinan dan kualitas pendidikan di perguruan tinggi sering kali hanya mengevaluasi faktor-faktor internal, seperti strategi dan manajemen sumber daya manusia. Namun, faktor-faktor lingkungan, seperti kondisi ekonomi dan sosial di sekitar perguruan tinggi, dapat mempengaruhi kepemimpinan dan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, perlu

dilakukan penelitian yang lebih mendalam tentang pengaruh faktor lingkungan terhadap kepemimpinan dan kualitas pendidikan di perguruan tinggi.

Peran teknologi dalam kepemimpinan dan kualitas Pendidikan, teknologi pendidikan telah menjadi semakin penting dalam pengajaran dan pembelajaran di perguruan tinggi. Namun, masih ada kesenjangan dalam penelitian tentang bagaimana teknologi pendidikan dapat mempengaruhi kepemimpinan dan kualitas pendidikan di perguruan tinggi. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang peran teknologi dalam pengembangan strategi kepemimpinan dan peningkatan kualitas pendidikan di perguruan tinggi. Faktor-faktor budaya dalam kepemimpinan dan kualitas Pendidikan, setiap perguruan tinggi memiliki budaya dan kebiasaan unik yang dapat mempengaruhi kepemimpinan dan kualitas pendidikan. Namun, penelitian tentang faktor-faktor budaya ini masih terbatas. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang lebih dalam tentang bagaimana faktor budaya dapat mempengaruhi kepemimpinan dan kualitas pendidikan di perguruan tinggi.

Pengaruh kepemimpinan pada pengalaman belajar mahasiswa, selain mempengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan, kepemimpinan juga dapat mempengaruhi pengalaman belajar mahasiswa. Namun, penelitian tentang pengaruh kepemimpinan pada pengalaman belajar mahasiswa masih terbatas. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang hubungan antara kepemimpinan dan pengalaman belajar mahasiswa di perguruan tinggi. Peran kepemimpinan dalam menghadapi tantangan masa depan, Perguruan tinggi dihadapkan pada berbagai tantangan di masa depan, seperti perubahan demografis, perkembangan teknologi, dan persaingan global. Namun, masih ada kesenjangan dalam penelitian tentang bagaimana kepemimpinan dapat mempersiapkan perguruan tinggi untuk menghadapi

tantangan ini. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang peran kepemimpinan dalam menghadapi tantangan masa depan di perguruan tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan survey yang dilakukan untuk mengidentifikasi pandangan setiap responden dalam menilai kualitas pendidikan di perguruan tinggi dengan melihat strategi yang digunakan oleh pimpinan Responden dalam penelitian ini adalah Civitas akademik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Musamus yang terdiri dari Dosen, Tenaga Kependidikan dan Mahasiswa. Alat ukur yang dirancang berupa kuesioner berkaitan dengan tujuh kategori yang ada dalam Malcolm Baldrige. Kuesioner yang dibuat merupakan hasil adaptasi dari aplikasi original *MBCfPE Education Criteria*. Pertanyaan yang asalnya berupa isian (*essai*) diubah menjadi bentuk pilihan jawaban untuk memudahkan responden dalam menjawab dan mengarahkan ke kebutuhan dasar setiap kategori.

Langkah-langkah dalam merancang kuesioner dilakukan dengan Menyadur ulang pengertian “*input category*” dan kebutuhan dasar sub kategori yang berasal dari format aplikasi *Malcolm Baldrige* ke dalam rancangan kuesioner. Mengidentifikasi tingkat kepentingan dari kebutuhan dasar pada setiap sub kategori. Bentuk pertanyaan Malcolm Baldrige merupakan pertanyaan deskriptif yang selalu mengawali pertanyaan “Bagaimana”. Pertanyaan-pertanyaan yang dirancang mengacu pada pendekatan penilaian yaitu *Approach, Deployment, Learning, Integration* (ADLI) untuk kategori proses, sehingga dalam setiap pertanyaan memuat informasi arahan/metode yang digunakan, penyebaran/penerapan dari arahan/metode yang digunakan, proses pembelajaran yang diperoleh dari arahan/metode yang digunakan, serta faktor-faktor integrasi yang diperoleh dari jawaban kategori lain. Integrasi diperoleh melalui ketentuan aplikasi *Malcolm Baldrige*, yang terdapat

pada keterangan "note" untuk setiap sub kategori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berkaitan dengan hasil Pengukuran Kinerja. Ada sebelas nilai inti Malcolm Baldrige yang diintegrasikan ke dalam 7 kategori, yaitu kepemimpinan (*leadership*), perencanaan strategis (*strategic planning*), fokus pada mahasiswa, *stakeholder*, dan pasar (*student, stakeholder, and market focus*),

pengukuran, analisis dan manajemen pengetahuan (*measurement, analysis, and knowledge management*), fokus fakultas dan staf (*faculty and staff focus*), manajemen proses (*process management*), dan hasil kinerja organisasi (*organizational performance result*). Dari skor tiap kategori, akan didapat skor keseluruhan yang akan menunjukkan tingkat kinerja. Data tersebut di jabarkan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Kinerja Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

No	Kategori	Nilai Maks	%	Nilai
1	Kepemimpinan	120	34,17	39
	Kepemimpinan senior	70	38,57	27
	<i>Governance</i> dan tanggung jawab sosial	50	27,00	13,5
2	Perencanaan strategis	85	30,59	25
	Pengembangan strategi	40	27,50	11
	Penyebarluasan strategi	45	37,78	17
3	Fokus mahasiswa, <i>stakeholder</i> , dan pasar	85	13,53	11,5
	Pemahaman mahasiswa, <i>stakeholder</i> , dan pasar	40	15,00	6
	Program <i>relationship</i> , dan kepuasan mahasiswa & <i>stakeholder</i>	45	8,89	4
4	Pengukuran, analisis, dan manajemen pengetahuan	90	45,56	41
	Pengukuran dan analisis kinerja organisasi	45	40,00	18
	Manajemen informasi dan pengetahuan	45	48,89	22
5	Fokus fakultas dan staf	85	32,06	27,25
	Sistem kerja	35	32,14	11,25
	Pendidikan, pelatihan, dan pengembangan	25	44,00	11
	Kesejahteraan dan kepuasan dosen dan tenaga penunjang akademik	25	20,00	5
6	Proses manajemen	85	28,82	24,5
	Proses penciptaan nilai	50	33,00	16,5
	Proses pendukung	35	17,14	6
7	Hasil kinerja organisasi	450	25,56	100
	Hasil pembelajaran mahasiswa	150	30,00	45
	Hasil fokus mahasiswa dan <i>stakeholder</i>	60	15,00	9
	Hasil keuangan dan anggaran	60	26,67	16
	Hasil fakultas dan staf	60	15,00	9
	Hasil keefektifan organisasi	60	10,00	6
	Hasil tata pamong dan tanggung jawab sosial	60	30,00	18
Total Nilai		1000	28,625	286,25

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Hasil kinerja di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas yang dikur

kinerjanya, memperoleh poin 268,3. Total nilai yang diperoleh untuk proses (kategori

1-6) adalah 168,3, Total nilai hasil untuk kategori 7 adalah 100. Perkiraan nilai yang diperoleh Universitas Musamus khususnya pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik berada pada level 1 (range 0- 275) dari 8 level menurut Scoring Descriptor Malcolm Baldrige. Tiga kategori yang memperoleh nilai persentase terendah yaitu: kategori fokus student, stakeholder, dan pasar, kategori hasil fokus fakultas dan staf, dan efektifitas organisasi. Prioritas perbaikan dapat dilakukan pada kategori yang memperoleh nilai persentase terendah

Strategi kepemimpinan yang efektif di perguruan tinggi dapat membantu meningkatkan kinerja perguruan tinggi dan mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin di perguruan tinggi harus memiliki visi yang jelas tentang tujuan dan arah organisasi (Giawa, 2019). Visi ini harus ditentukan bersama dengan staf dan fakultas perguruan tinggi, sehingga semua anggota organisasi memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan perguruan tinggi. Kepemimpinan yang efektif di perguruan tinggi harus mempromosikan kerja sama dan kolaborasi antara fakultas dan staf (Fauziah, 2022). Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memastikan bahwa semua anggota organisasi bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan perguruan tinggi.

Penetapan visi dan misi yang jelas oleh pemimpin sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di perguruan tinggi. Visi dan misi yang jelas memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi perguruan tinggi, sehingga memudahkan dalam pengambilan keputusan, alokasi sumber daya, dan pengembangan program-program yang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan industri. Hasil penelitian bahwa 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 jangka Panjang (Bhaduri, 2019). Visi dan misi harus disusun secara

partisipatif melibatkan semua stakeholder di perguruan tinggi, termasuk staf, mahasiswa, alumni, dan pihak-pihak terkait lainnya. Selain itu, visi dan misi juga harus sesuai dengan kondisi dan tantangan yang dihadapi oleh perguruan tinggi. Visi dan misi yang dibuat oleh perguruan tinggi harus mencakup tujuan-tujuan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan industri, serta mengakomodasi perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan global (Fumasoli et al., 2020).

Pendidikan di perguruan tinggi merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa (You, 2021). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas pendidikan di perguruan tinggi adalah keberadaan tim yang solid di dalamnya. Tim yang solid dapat membantu meningkatkan kolaborasi dan komunikasi antar individu dalam perguruan tinggi sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan (Devaraj & Jiang, 2019). Hasil penelitian yang dilakukan dalam studi ini menunjukkan bahwa membangun tim yang solid dalam perguruan tinggi dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam penelitian ini, tim yang solid didefinisikan sebagai kelompok individu yang saling mendukung, saling mempercayai, dan memiliki tujuan yang sama. Adapun faktor-faktor yang berperan dalam membangun tim yang solid meliputi komunikasi yang baik, pembagian tugas yang jelas, pengakuan atas kontribusi anggota tim, dan pemilihan anggota tim yang tepat (Buljac-Samardzic et al., 2020).

Seorang pemimpin di perguruan tinggi harus dapat mengambil keputusan yang tepat dan efektif. Keputusan ini harus didasarkan pada data dan informasi yang akurat, serta mempertimbangkan berbagai faktor yang relevan (Hayati et al., 2021). Kepemimpinan yang efektif di perguruan tinggi harus mendorong inovasi dan kreativitas dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat (Noerchoidah, N., Aripriabowo, T., Nurdina, 2022). Hal ini dapat

meningkatkan kualitas perguruan tinggi dan membuatnya tetap relevan dalam era digital. Seorang pemimpin di perguruan tinggi harus memberikan dukungan yang memadai kepada fakultas dan staf untuk membantu mereka mencapai tujuan organisasi (Suryaningsih & Imron, 2019). Dukungan ini dapat berupa sumber daya, pelatihan, atau fasilitas yang dibutuhkan. Kepemimpinan yang efektif di perguruan tinggi harus mempromosikan nilai-nilai etika dan integritas dalam organisasi. Hal ini dapat menciptakan lingkungan yang sehat dan menjaga reputasi perguruan tinggi (Ekasari et al., 2019). Pemimpin di perguruan tinggi harus melibatkan mahasiswa dalam proses pembelajaran. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan partisipasi mahasiswa dalam pembelajaran dan memastikan bahwa mereka memperoleh keterampilan yang relevan untuk masa depan.

Kualitas kepemimpinan memainkan peran kunci untuk membentuk strategi. Kualitas kepemimpinan berfungsi sebagai penghubung yang menghubungkan jantung institusi dengan tubuhnya (Cortellazzo et al., 2019). Janji yang ditepati oleh pemimpin bertanggung jawab untuk mendorong lembaga menjadi sukses, dan kesuksesan ini muncul dari pengambilan keputusan yang efektif untuk perumusan strategi dan pemberlakuannya. Jika strategi tidak diberlakukan dengan sempurna, strategi hebat menjadi tidak berarti. Pemimpin memberikan arahan tentang apa saja kinerja dan cara untuk mencapainya. Secara umum, pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menawarkan visi, dan dia menggunakan strategi untuk merefleksikan, menyusun rencana, dan mengawasi usaha-usaha yang akan dilaksanakan. Selain itu, pemimpin berusaha menyesuaikan organisasinya sesuai dengan kebutuhan.

Pemimpin menyebarluaskan peningkatan kegiatan, meningkatkan moral dan semangat para pekerja. Hubungan dengan semua pemangku kepentingan dan penting lainnya memastikan pengajaran dan pembelajaran dalam organisasi yang di

kelolanya. Kepemimpinan bertanggung jawab untuk mengarahkan bawahan untuk melakukan tugas-tugas organisasi secara efektif (Weller et al., 2020). Pemimpinan yang memiliki strategi dapat mengubah organisasi menjadi organisasi yang sukses dengan strategi yang tepat (Cortellazzo et al., 2019). Pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan menginspirasi orang-orang di dalam organisasi untuk bekerja sama sehingga visi organisasi dapat diwujudkan. Sebagian besar pemimpin dalam organisasi melakukan tugas-tugas umum dalam pembuatan strategi dan proses pelaksanaan. Pemimpin mengembangkan visi dan misi strategis, menetapkan tujuan dan sasaran, menyusun strategi, melaksanakannya, dan kemudian mengevaluasi kinerjanya (Al Halbusi et al., 2021).

Proses pembentukan strategi dimulai ketika seorang pemimpin mencoba mengubah pemikiran orang. Setiap orang harus memahami dengan jelas perlunya perubahan & mencoba mencerminkan perilaku yang fleksibel untuk perencanaan strategis yang tepat. Pemimpin harus mengadopsi pendekatan yang realistis untuk mengidentifikasi kesenjangan strategis sehingga strategi yang tepat dapat dirumuskan (Ashikali et al., 2021). Pemimpin harus memperkenalkan kebutuhan akan perubahan, hal ini hanya mungkin diciptakan dengan menciptakan budaya yang mengintegrasikan kegiatan strategis dan operasional. Setelah budaya berkembang, seluruh prosedur perumusan dan implementasi akan menjadi mudah (Bryson & George, 2020).

Dalam manajemen, pemimpin melakukan berbagai peran, dalam hal ini pemimpin memperkenalkan lingkungan untuk perubahan. Menciptakan kepemimpinan dengan memilih pemain atau orang kunci dari organisasi dengan memecah hierarki saat ini. Guna meningkatkan kualitas perguruan tinggi pemimpin harus merumuskan visi dan strategi dengan bantuan proses visioner yang mengklarifikasi

strategi untuk memahami keseluruhan organisasi (Kharub et al., 2019). Seorang pemimpin harus menciptakan sistem evaluasi yang mengevaluasi strategi pada setiap tahapan pekerjaan dalam organisasi. Langkah ini akan membantu mengubah budaya yang memfasilitasi pencapaian kualitas pendidikan di perguruan tinggi.

Pemimpinan bertanggung jawab atas pengembangan strategi untuk mencapai visi. Pada dasarnya perumusan strategi berarti menyediakan peta jalan dan peta jalan ini harus jelas dan fokus. Merupakan tugas pemimpin untuk menghubungkan proses strategi dengan visi. Pemimpin harus mengembangkan budaya pembelajaran dengan memberikan seperangkat nilai yang jelas bagi organisasi. Nilai menunjukkan perilaku organisasi dan mengarahkan organisasi ke arah yang benar. Baik visi maupun strategi harus mencerminkan nilai-nilai ini. Begitu pula dengan pemimpin harus memahami pentingnya nilai, proses perumusan dan implementasi strategi menjadi mudah. Peran terpenting kepemimpinan adalah mengintegrasikan orang-orang dengan proses manajemen yang strategis. Pemimpin harus melibatkan semua orang untuk memastikan tanggap terhadap perubahan.

Seorang pemimpin harus membuat dan melaksanakan rencana bisnis untuk mendapatkan hasil yang positif. Kita dapat mengatakan bahwa pemimpin sangat penting untuk keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dalam sebuah organisasi, pemimpin melakukan berbagai peran tergantung situasi yang ada. Pada dasarnya pemimpin memberikan visi dan menetapkan tujuan jangka panjang dan jangka pendek. Setelah menentukan visi, niat pemimpin beralih ke pengembangan rencana atau ke arah perumusan strategi, setelah itu pemimpin mencoba melibatkan setiap orang untuk membangun tim untuk melaksanakan rencana tersebut. Pemimpin harus memastikan komitmen mereka sendiri serta bawahan mereka. Kemudian mereka menyediakan sumber daya dan memotivasi tim mereka untuk menerapkan

strategi. Akhirnya, pemimpin mengevaluasi seluruh proses untuk menemukan celah untuk perbaikan.

Pada dasarnya, ada sembilan peran penting pemimpin di perguruan tinggi (Fernandez & Shaw, 2020). Pertama-tama, para pemimpin mencoba mengidentifikasi situasi masalah utama sesegera mungkin dan bekerja sebagai pencari arah. Kedua, pemimpin bekerja sebagai ahli strategi yang menjadi tugas pemimpin untuk menganalisis situasi dan merumuskan strategi yang sesuai dengan tujuan. Ketiga, pemimpin adalah seorang entrepreneur, keempat pemimpin berperan sebagai penggerak dalam organisasi. Pemimpin mengembangkan dan menyediakan sumber daya untuk pelaksanaan strategi yang tepat. Pada tahap kelima pemimpin bekerja sebagai promotor dan mencari tahu atau mengembangkan tim kunci yang diperlukan untuk implementasi perubahan. Kemudian pemimpin melayani organisasi dan mengembangkan komitmen jangka panjang setiap orang terhadap tujuan. Pada tahap ketujuh pemimpin melakukan peran sebagai pemikir global dan memastikan keselarasan organisasi dengan perspektif internasional dan nasional. Kemudian pemimpin melakukan tugas sebagai pengemudi dalam proses perubahan. Ini menciptakan lingkungan yang sesuai untuk perubahan. Dan akhirnya pemimpin bekerja sebagai pemelihara organisasi. Pemimpin bekerja sebagai penyelidik sumber daya dan penanganan gangguan. Seluruh kinerja organisasi bergantung pada kepemimpinan (Fuentes et al., 2020). Kepemimpinan sangat penting untuk merumuskan dan menerapkan strategi. Strategi yang dirumuskan tidak ada artinya jika tidak dapat diterapkan secara efisien.

Pemimpin umumnya membagi perumusan strategi dan implementasi menjadi lima Langkah (Chammas & Hernandez, 2019), dan kepemimpinan adalah elemen penting untuk keseluruhan proses. Pertama, pemimpin bertanggung jawab untuk menciptakan visi yang harus

dikaitkan dengan nilai-nilai perguruan tinggi dan juga visi harus mendukung dan dapat dipahami. Visi memberi tahu ahli strategi tentang masa depan dan nilai yang menceritakan tentang masa lalu. Tugas penting bagi kepemimpinan adalah membedakan antara visi dan misi. Kedua, pemimpin bertanggung jawab untuk menetapkan tujuan dan sasaran organisasi terutama pekerjaan mereka adalah untuk menentukan tujuan terukur jangka panjang. Ketiga, pemimpin merumuskan strategi yang cocok untuk pencapaian tujuan dan sasaran. Pemimpin menentukan apa akan menjadi cara yang paling tepat untuk mengatasi kebutuhan situasi. Keempat, pemimpin menjalankan fungsi utamanya yaitu implementasi strategi. Pemimpin harus menganggap setiap strategi bersifat sementara karena lingkungan bersifat dinamis. Jadi para pemimpin harus fokus pada perbaikan berkelanjutan dari proses manajemen.

SIMPULAN

Seorang pemimpin di perguruan tinggi harus memiliki visi yang jelas tentang tujuan dan arah organisasi. Strategi kepemimpinan yang efektif di perguruan tinggi dapat membantu meningkatkan kinerja perguruan tinggi dan mencapai tujuan organisasi. 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 jangka Panjang. Kepemimpinan berarti memikul tanggung jawab. Pemimpin yang bertanggung jawab memastikan efektivitas proses yang terkait dengan manajemen. Pemimpin menawarkan dasar untuk rencana pemikiran strategi dan dengan tawaran visi, itu memandu organisasi ke dalam pembentukan strategi yang tepat. Ketika pemimpin mencoba merumuskan proses strategi, pemimpin mencoba menyelaraskan organisasi dengan variasi matriks yang diperlukan. Aktivitas kepemimpinan yang paling signifikan

menghubungkan keselarasan visinya dengan tujuan dan sasaran organisasi yang menghasilkan sifat kompetitif organisasi dengan lingkungan hidup yang efektif; di samping itu, itu dapat melatih dan mendorong para pekerja untuk mencapai tujuan dan visi. Akhirnya, kepemimpinan harus memiliki proses evaluasi untuk memastikan efektivitas seluruh proses, dan aspek ini akan memudahkan untuk mengidentifikasi kelemahan dan memperbarui strategi sejalan dengan perubahan juga. Selain itu, proses evaluasi ini mampu membantu dan mempertahankan pertumbuhan lembaga yang konstan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dikenal sebagai inti dari organisasi, dan harus memiliki peran yang sangat penting seperti peran darah dan otak.

REFERENSI

- Akhmedov, B. A., Xalmetova, M. X., Rahmonova, G. S., & Kh, K. S. (2020). Cluster method for the development of creative thinking of students of higher educational institutions. *Экономика и Социум*, 12-2 (79), 588–591.
- Al Halbusi, H., Williams, K. A., Ramayah, T., Aldieri, L., & Vinci, C. P. (2021). Linking ethical leadership and ethical climate to employees' ethical behavior: the moderating role of person–organization fit. *Personnel Review*, 50(1), 159–185.
- Andani, N. W. R., & Wibawa, I. M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dimediasi Oleh Perceived Organizational Support. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(2).
- Ashikali, T., Groeneveld, S., & Kuipers, B. (2021). The role of inclusive leadership in supporting an inclusive climate in diverse public sector teams. *Review of Public Personnel Administration*, 41(3), 497–519.
- Asif, M. U., Asad, M., Bhutta, N. A., & Khan, S. N. (2021). Leadership

- behavior and sustainable leadership among higher education institutions of Pakistan. *2021 Sustainable Leadership and Academic Excellence International Conference (SLAE)*, 1–6.
- Bhaduri, R. M. (2019). Leveraging culture and leadership in crisis management. *European Journal of Training and Development*.
- Bryson, J., & George, B. (2020). Strategic management in public administration. In *Oxford Research Encyclopedia of Politics*.
- Buljac-Samardzic, M., Doekhie, K. D., & van Wijngaarden, J. D. H. (2020). Interventions to improve team effectiveness within health care: a systematic review of the past decade. *Human Resources for Health*, 18(1), 1–42.
- Chammas, C. B., & Hernandez, J. M. da C. (2019). Comparing transformational and instrumental leadership: The influence of different leadership styles on individual employee and financial performance in Brazilian startups. *Innovation & Management Review*, 16(2), 143–160.
- Cortellazzo, L., Bruni, E., & Zampieri, R. (2019). The role of leadership in a digitalized world: A review. *Frontiers in Psychology*, 10, 1938.
- Devaraj, S., & Jiang, K. (2019). It's about time—A longitudinal adaptation model of high-performance work teams. *Journal of Applied Psychology*, 104(3), 433.
- Ekasari, K., Eltivia, N., & Soedarso, E. H. (2019). Analisis Konten terhadap Pengungkapan Etika dan Integritas pada Sustainability Reporting. *Jurnal Riset Dan Aplikasi: Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1).
- Fauziah, H. (2022). *Persepsi Staf Pengajar Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi Terhadap Interprofessional Education Tahun 2022*. Universitas Jambi.
- Fernandez, A. A., & Shaw, G. P. (2020). Academic leadership in a time of crisis: The Coronavirus and COVID-19. *Journal of Leadership Studies*, 14(1), 39–45.
- Fuertes, G., Alfaro, M., Vargas, M., Gutierrez, S., Ternero, R., & Sabattin, J. (2020). Conceptual framework for the strategic management: a literature review—descriptive. *Journal of Engineering*, 2020, 1–21.
- Fumasoli, T., Barbato, G., & Turri, M. (2020). The determinants of university strategic positioning: a reappraisal of the organisation. *Higher Education*, 80, 305–334.
- Gaol, N. T. L. (2021). Faktor-faktor penyebab guru mengalami stres di sekolah. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 4(1), 17–28.
- Giawa, N. (2019). Kepemimpinan Nehemia Dan Relevansinya Dalam Pengelolaan Perguruan Tinggi Keagamaan Kristen Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Religiosity Entity Humanity (JIREH)*, 1(2), 149–160.
- Gonaim, F. A. (2019). Leadership in Higher Education in Saudi Arabia: Benefits, Constraints and Challenges of Adopting Servant Leadership Model by Department Chairs. *International Journal of Education and Practice*, 7(2), 101–111.
- Hayati, F., Zulvira, R., & Gistituati, N. (2021). Lembaga pendidikan: kebijakan dan pengambilan keputusan. *Jurnal Riset Tindakan Indonesia*, 6(1), 100–104.
- Hendrarso, P. (2020). Meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perguruan tinggi menuju era vuca: Studi fenomenologi pada perguruan tinggi swasta. *Prosiding Seminar STIAMI*, 7(2), 1–11.
- Hidayat, M. C., Purwaningsih, Y., & Hakim, L. (2019). Kasus Kemiskinan Di Kabupaten Sragen: Fasilitas Pendidikan, Sarana Kesehatan Dan Infrastruktur Listrik. *The 5th National Conference on Applied Business*.
- Kharub, M., Mor, R. S., & Sharma, R.

- (2019). The relationship between cost leadership competitive strategy and firm performance: A mediating role of quality management. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 30(6), 920–936.
- Lukita, C., Nas, C., & Ilham, W. (2020). Analisis pengambilan keputusan penentuan prioritas utama dalam peningkatan kualitas mata pelajaran dengan menggunakan metode perbandingan WASPAS dan MOORA. *Jurnal Nasional Teknologi Dan Sistem Informasi*, 5(3), 130–137.
- Noerchoidah, N., Aripabowo, T., Nurdina, N. (2022). Efikasi Diri Dan Perilaku Inovatif: Peran Dukungan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(4), 1026–1036.
- Ongkowijoyo, Y. S. P. (2021). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam mengelola kepemimpinan millennial untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang didukung oleh teknologi modern. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(06), 1023–1039.
- Rubiono, G., & Finahari, N. (2017). Dosen: Profil-profil sederhana dalam profesi yang rumit. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 1(1), 11–16.
- Sawitri, E., Astiti, M. S., & Fitriani, Y. (2019). Hambatan dan tantangan pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komunikasi. *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- Sihite, M., & Saleh, A. (2019). Peran Kepemimpinan dalam meningkatkan daya saing perguruan tinggi: tinjauan konseptual. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 2(1), 29–44.
- Suryaningsih, T., & Imron, A. (2019). Komitmen pimpinan dalam implementasi sistem penjaminan mutu akademik perguruan tinggi (studi kasus pada STKIP PGRI Tulungagung). *Jurnal Penjaminan Mutu*, 5(1), 109–118.
- Sutriani, S., Asmirah, A., & Bahri, S. (2021). Perilaku Masyarakat Dalam Tatanan Kehidupan Penerapan New Normal Di Rt 03 RW 06 Kelurahan Batua Kota Makassar. *Jurnal Sosiologi Kontemporer*, 1(1), 28–32.
- Weller, I., Süß, J., Evanschitzky, H., & von Wangenheim, F. (2020). Transformational leadership, high-performance work system consensus, and customer satisfaction. *Journal of Management*, 46(8), 1469–1497.
- Widyanti, R. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasional Dosen Melalui Pengembangan Karir. Media Sains Indonesia.
- Yeap, S. B., Abdullah, A. G. K., & Thien, L. M. (2021). Lecturers' commitment to teaching entrepreneurship: do transformational leadership, mindfulness and readiness for change matter? *Journal of Applied Research in Higher Education*, 13(1), 164–179.
- You, J. W. (2021). Enhancing creativity in team project-based learning amongst science college students: The moderating role of psychological safety. *Innovations in Education and Teaching International*, 58(2), 135–145.