

KEPEMIMPINAN KETUA PROGRAM STUDI DI MATA DOSEN

Wahyudi¹, Liana Dwi Septiningrum²

Universitas Pamulang, Indonesia

wahyu@unpam.ac.id¹, dosen02046@unpam.ac.id²

Submitted: 18th July 2022/ **Edited:** 24th September 2022/ **Issued:** 01st October 2022

Cited on: Wahyudi, W., & Septiningrum, L. D. (2022). KEPEMIMPINAN KETUA PROGRAM STUDI DI MATA DOSEN. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 5(4), 1224-1233.

ABSTRACT

The leader is an organizational figure who is attached to a high position and authority, so that he has a greater ability to run the organization. The importance of the leadership position, so he becomes a strategic partner for all interests, both bottom and top streams, so that a leader needs to put himself in the interests of objective (precision). In essence, this research was conducted to see how the responses/perceptions/assessments of the lecturers on the leadership of the head of the study program from various aspects objectively, thus knowing a comprehensive contextual understanding of his leadership. This research was conducted at Pamulang University in the Postgraduate Program and the Faculty of Economics and Business, and the research correspondents were level one lecturers (study program developers). The sampling technique uses simple random and is carried out directly through the distribution of questionnaires. The research data were analyzed by descriptive quantitative method. The results of the study explain that the leadership of the head of the study program in the Postgraduate Program and the Faculty of Economics and Business has democratic characteristics. This is evidenced by the involvement of level one lecturers in all study program activities, both developmental and other activities.

Keywords: Leadership, Head of Study Program, Lecturer First Level

PENDAHULUAN

Organisasi berdiri di atas tujuan, dan salah satu upaya untuk mencapainya adalah melalui sumber daya manusia (SDM). Namun, dari sekian banyak SDM dalam organisasi, hanya ada satu sosok SDM yang dipandang memiliki peran sangat penting dalam mencapai tujuan tersebut, yakni pemimpin (Al Ahsani, 2020). Secara teoritis, pemimpin adalah bagian dari sumber daya manusia, namun kapasitas dan kualifikasinya menunjukkan kelayakan untuk menjalankan organisasi dari sisi manajemen.

Tahap manajemen merupakan suatu kedudukan, di mana seorang SDM tidak lagi berbicara teknis dalam lingkup kecil atau spesifik, namun lebih banyak hal yang dipikirkan, dikerjakan, dan diupayakan sehingga muncul kompleksitas dari pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, seseorang yang dipilih menjadi pemimpin adalah mereka dengan kepribadian, kemampuan, dan pola pikir yang matang (Bangun, 2018).

Karena apa yang dikerjakannya menyangkut hal yang prinsip, dan memiliki dampak besar terhadap banyak bidang serta bagian. Oleh karena itu, tidak heran jika para pemimpin dalam suatu organisasi diberikan kedudukan dan wewenang yang lebih tinggi.

Puncak dari peran seorang pemimpin adalah bagaimana menjadi orang yang presisi bagi semua kepentingan. Artinya, pemimpin menempatkan diri di atas kepentingan orang lain, tidak lagi pada kepentingan pribadi (Banks, et, al., 2022). Pola pikirnya adalah bagaimana memenuhi tujuan organisasi, SDM, mitra, konsumen, pemerintah, dan masyarakat. Hal tersebut memberikan kekuatan pada prinsip organisasi yang bersifat meluas, sehingga keuntungan yang diterima tidak hanya bersifat jangka pendek atau materil semata. Namun, organisasi mendapatkan banyak keuntungan dari berbagai aspek dan dalam waktu yang sangat panjang. Tentu kondisi ini sangat menguntungkan bagi organisasi, oleh karena itu, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk dapat memilih pimpinan yang baik secara universal (bagi semua kalangan).

Dalam sebuah penelitian di jelaskan, pemimpin merupakan jelmaan organisasi, setiap perintah dan tindakannya mewakili kepentingan perusahaan dan juga seluruh SDM yang ada, sehingga sekecil apapun keputusannya akan selalu menentukan nasib banyak pihak, baik jangka pendek maupun jangka panjang (Gardner, et, al., 2021). Maka dari pada itu, sangat penting menetapkan banyak kriteria dan evaluasi bagi seorang pemimpin, agar perannya tetap presisi pada banyak kepentingan.

Yang menarik dari sosok pemimpin berhasil adalah, mereka dapat membangun budaya/ peradaban/ pola kerja berkualitas dengan sistem pemberdayaan dan penghargaan SDM. Al hasil, kinerja/ produktivitas/ prestasi kerja tidak hanya sebatas kebaikan/keuntungan sesaat, lebih dari pada itu semua orang cinta dan berlomba-lomba memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Fahmi & Iskandar, 2020). Pada titik ini, pemimpin mampu membangkitkan kesadaran SDM dan organisasi akan sistem saling membutuhkan (Handoko, 2018).

Dalam banyak riset banyak dikemukakan hasil positif peran kepemimpinan terhadap kinerja/ produktivitas kerja/ motivasi/ disiplin dan fungsi manajemen SDM lainnya. Hal ini merupakan sebuah sinyal akan sesuatu yang sangat penting/ fundamental/ prinsip di dalam organisasi (Hasba, 2020). Bahwa pemimpin menjadi jembatan akan nasib organisasi dan pegawai melalui perannya. Dengan kata lain, baik atau buruk, maju atau mundur, untung atau ruginya organisasi sangat dipengaruhi oleh peran pimpinan di

dalam menjalankan tanggung jawabnya.

(Al Ahsani, 2020) menjelaskan pemimpin adalah orang yang diberikan wewenang untuk mengajak, memotivasi, dan mengarahkan seluruh sumber daya manusia untuk bekerja dengan standar/ prosedur/ aturan guna terlaksana proses kerja bermutu, sehingga menghasilkan pekerjaan yang memberikan kepuasan dan kebaikan bagi semua pihak. Dengan kata lain, pemimpin berperan untuk memastikan berjalannya suatu organisasi dengan cara-cara yang baik dan dengan suatu kesadaran berbuat baik, sehingga apa yang dihasilkan dapat menjadi nilai kebaikan bagi semua pihak, baik dari sisi materil maupun non materil.

LANDASAN TEORI

Mengingat kedudukan pimpinan berada pada posisi atas dalam organisasi, maka mereka adalah orang-orang yang memiliki kendali dan tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi, maka keberadaannya mengurus semua hal, baik yang sifatnya teknis maupun strategis, dalam teori organisasi mereka adalah orang-orang manajerial yang menjalankan fungsi-fungsinya, yakni (Hasibuan, 2020):

1. Perencanaan

Pimpinan mampu mendokumentasikan seluruh aktivitas organisasi dalam bentuk peraturan, prosedur kerja, instruksi kerja, dan lain sebagainya, sehingga menjadi pedoman di dalam pelaksanaan kerja dan pencapaian hasil.

2. Pengorganisasian

Pimpinan mampu memetakan sumber daya manusia pada jabatan dan pekerjaan yang tepat sesuai dengan kompetensi dan profesionalitasnya.

3. Pelaksanaan

Pimpinan terlibat dalam pelaksanaan tugas, baik bersifat teknis maupun non teknis sesuai dengan tupoksinya. Dengan demikian, berjalannya alur struktur organisasi secara efektif, dan mempengaruhi proses pelaksanaan kerja yang berkualitas.

benar-benar menjalankan fungsi pengawasan, pemeriksaan, penilaian

4. Pengendalian

Pimpinan benar-benar melakukan pengawasan, pemeriksaan, penilaian, evaluasi dan memberikan umpan balik.

Peran pimpinan sebagai manajerial maka akan banyak bersentuhan langsung dalam aktivitas organisasi, khususnya dengan sumber daya manusia. Dengan demikian, pimpinan akan berupaya mempengaruhi, mengarahkan, dan mengajak seluruh SDM yang ada untuk dapat mengerahkan seluruh daya dan upaya, guna memberikan kontribusi signifikan di dalam mencapai tujuan organisasi. Maka menurut (Purwanto, et, al., 2020) seorang pemimpin adalah:

1. Pemimpin

Pimpinan dalam setiap lini merupakan orang dengan kedudukan tinggi/ lebih tinggi, sehingga melekat padanya suatu penghormatan. Secara alamiah, penghormatan terjadi karena besarnya wewenang atau tanggung jawab atas organisasi, SDM, pekerjaan, tujuan, dan lain sebagainya (Sutrisno, 2017).

2. Motivator

Pimpinan yang baik adalah, mereka yang mampu merekayasa setiap perintah, arahan, dan pengawasan menjadi sebuah harapan/ solusi/ dan kebikan bagi setiap pegawainya. Sehingga terbangun rasa senang, rasa semangat, dan rasa optimis di dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan.

3. Inisiator

Pimpinan menjadi penggerak, menjadi model, menjadi contoh, mejadi teladan dalam banyak hal kebaikan, khususnya dalam pekerjaan. Pimpinan dengan segala wewengangnya dapat membawa arah perubahan positif, sehingga mendorong setiap orang untuk menemukan cara/ metode melaksanakan tugas lebih baik, menyelesaikan masalah secara tuntas, dan lain sebagainya.

4. Mentor

Pimpinan adalah orang yang paling tahu dan paham akan tujuan organisasi. Sehingga ia memiliki perasaan yang lebih atas kepentingan semua pihak, termasuk pegawainya. Maka, seorang pimpinan dengan perasaan tersebut, akan selalu berupaya membimbing seluruh pegawai untuk menjadi yang terbaik dan berkontribusi positif bagi kemajuan organisasi (Einola & Alvesson, 2021).

5. Inovator

Konsekuensi menjadi seorang pimpinan adalah kemampuan berinovasi. Ia mampu menghadirkan sudut pandang yang kompleks dan strategis, sehingga mampu menjadi angin segar bagi kemajuan dan kebaikan bersama.

6. Kreator

Selain tuntutan inovatif, pimpinan harus kompeten/ ahli/ profesional sehingga mampu menunjukkan pelaksanaan tugas yang baik, mampu melahirkan peraturan yang berguna bagi pencapaian tujuan.

Segudang tanggung jawab di atas menjadi keniscayaan bagi seorang pimpinan dengan kewenangan yang besar. Maka perannya adalah sebuah kontribusi bagi semua pihak, dan menjadi wajar banyak kelebihan yang diterimanya, termasuk kompensasi dan fasilitas (Northouse, 2021):

1. Kontribusi tujuan

Pimpinan berperan sebagai kontributor utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Ia ada sebagai mentor dan pengarah di dalam pelaksanaan tugas, sebagai inisiator di dalam penyelesaian masalah, sebagai motivator di dalam membakar semangat kerja guna mencapai target/ tujuan yang maksimal.

2. Kontribusi kemajuan

Pimpinan merupakan kontributor utama di dalam mendorong sistem manajemen yang baik, tata laksana kerja yang baik, proses kerja yang baik, dan semua hal berdasarkan pada standar kualitas/ mutu kerja yang baik. Pimpinan, memikirkan dan berupaya semua hal di dalam organisasi perlu standar mutu, untuk menjamin semua hal berjalan semestinya (Rivai, 2020).

3. Kontribusi pengembangan SDM

Pimpinan juga menjadi kontributor utama meningkatnya kualitas kerja dan hidup pegawai. Ia bekerja tidak untuk dirinya atau organisasinya dalam perspektif materil, namun ia juga bertanggung jawab secara menyeluruh akan siklus kebutuhan kerja. Bahwa pegawainya adalah jaminan atas organisasi, dan begitupun sebaliknya, sehingga ia mendorong sistem organisasi yang ramah bagi perkembangan SDMnya.

METODE PENELITIAN

Dasar pemikiran dari penelitian ini adalah induktif. Di mana penelitian dilakukan atas realitas pada suatu objek, dengan demikian sifat dari penelitian ini adalah khusus. Dengan kata lain, penelitian ini adalah upaya peneliti di dalam memahami realitas yang ada dengan menggali informasi pada objek penelitian secara mendasar, dengan tujuan mendapatkan informasi yang berguna di dalam mengemukakan suatu fenomena.

Tindak lanjut dari pendekatan kuantitatif deskriptif di dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survey. Di mana langkah-langkah di dalam memperoleh data dilakukan secara langsung melalui interaksi dan komunikasi, baik melalui teknik wawancara maupun kuesioner. Dengan alasan tersebut, maka metode ini dipandang lebih baik di dalam mengemukakan masalah pada sumber data, sehingga diperoleh gambaran fenomena yang lebih aktual.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen level satu program studi di lingkungan Program Pascasarjana dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas. Dengan informasi tersebut, maka sampel yang akan dijadikan sumber data atau informan adalah sampel dengan kriteria tersebut:

1. Dosen pengembang program studi di lingkungan Program Pascasarjana dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas.
2. Memiliki jabatan fungsional minimal Asisten Ahli.
3. Terlibat aktif dalam berbagai kegiatan program studi secara langsung sebagai dosen level satu.
4. Teknik sampel menggunakan acak sederhana
5. Instrumen penelitian adalah kuesioner yang disebarakan secara langsung melalui google form

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN

Profil Responden

1. Diketahui proporsi responden dari jenis kelamin. Di mana jumlah responden laki-laki yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini menunjukkan porsi yang lebih dominan, yakni sebanyak 57.1%. Sedangkan responden dari kalangan wanita yang ikut memberikan informasi sebanyak 42.9%. Hal ini menegaskan, bahwa koresponden penelitian yang ikut berpartisipasi didominasi oleh jenis kelamin pria.
2. Jumlah responden yang berpartisipasi didominasi oleh dosen dengan pangkat lektor, sebanyak 71.4%. Sedangkan sisanya sebanyak 28.6% berpangkat akademik Asisten Ahli.

3. Responden penelitian didominasi oleh dosen dengan tingkat pendidikan Magister/ S2, sebanyak 71%. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan Doktor/ S3 sebanyak 29%. Secara deklaratif data ini menginformasikan jika responden yang terlibat di dalam penelitian lebih banyak dari kalangan magister.

Analisis Temuan

Tabel 1. Daftar Pertanyaan

Pertanyaan	Pilihan Jawaban
Menurut saya, ketua program studi memimpin dengan gaya:	1. Otoriter (sewenang-wenang) 2. Demokratis (melibatkan dosen dalam mengambil keputusan) 3. Transaksional (berorientasi pada timbal balik: jika loyal, maka jam ngajar/bimbing/nguji/dll cukup) 4. Transformasional (pembawa perubahan) 5. Visioner (inisiator/ aktor intelektual kemajuan) 6. Partisipasif (kerja bersama-sama dengan dosen) 7. Suportif (motivator) 8. Sosialis (berbaur dengan dosen) 9. Delegatif (menyerahkan semuanya kepada dosen) 10. Paternalistik (berpihak pada kepentingan dosen) 11. Karismatik (berwibawa) 12. Birokrasi (jaga jarak dan prosedural)
Berdasarkan gaya kepemimpinan yang telah dipilih, apakah gaya kepemimpinan tersebut baik bagi kepentingan lembaga dan dosen?	Sangat baik Baik Cukup/ kurang baik Tidak baik Sangat tidak baik
Berdasarkan pertanyaan di atas (aspek kepentingan lembaga dan dosen), secara pribadi apakah anda suka dengan gaya kepemimpinan ketua program studi	Suka Kurang suka Tidak Suka
Melihat pada sosok kepribadiannya, ketua program studi adalah orang	Baik Cukup/ kurang baik Tidak baik
Perspektif kepemimpinan: apakah ketua program studi dipandang layak menjadi pemimpin	Layak Cukup/ kurang layak Tidak layak
Perspektif organisasi: apakah kaprodi mampu/ kompeten/ berkapasitas memenuhi kepentingan lembaga (akreditasi)	Mampu Cukup/ kurang mampu Tidak Mampu
Perspektif manajemen: apakah kaprodi mampu/ kompeten/ berkapasitas menjalankan fungsi-fungsi manajemen	Mampu Cukup/ kurang mampu Tidak mampu
Perspektif tugas, pokok, dan fungsi: apakah kaprodi menjalankannya dengan penuh tanggung jawab	1. Bertanggung jawab (sepenuhnya dikerjakan sendiri) 2. Mendelegasikan sebagian kepada dosen

Pertanyaan	Pilihan Jawaban
Perspektif wewenang: apakah kaprodi menggunakan kedudukan/ jabatannya secara proporsional	3. Tidak bertanggung jawab (sepenuhnya didelegasikan kepada dosen) 1. Proporsional (murni kepentingan lembaga/ pekerjaan) 2. Cukup/ kurang proporsional (ada unsur kepentingan pribadi) 3. Sewenang-wenang (sepenuhnya kepentingan pribadi)
Perspektif pekerjaan: apakah kaprodi menugaskan ngajar/ nguji/ bimbing/ panitia seminar/ pendamping akademik/ dll secara terukur dan objektif (berdasarkan SOP yang jelas)	1. Terukur dan Objektif (berdasarkan SOP) 2. Cukup/ kurang Terukur (ada kontribusi terhadap prodi/ kaprodi) 3. Tidak terukur & tidak objektif (berdasarkan kedekatan)
Perspektif SDM: apakah kaprodi peduli dan memihak pada peningkatan SDM/ kepentingan/ kebutuhan/ masalah dosen	Memihak Cukup/ kurang memihak Tidak Memihak
Perspektif sosial: apakah kaprodi bergaul dengan baik	Membaur Jaga jarak

Sumber: Data penelitian, 2022

Gaya kepemimpinan ketua program studi

Berdasarkan data penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan ketua program studi di Program Pascasarjana dan Fakultas Ekonomi Unpam adalah Demokratis
2. Gaya kepemimpinan demokratis sangat baik bagi kepentingan institusi dan dosen
3. Mayoritas dosen suka terhadap gaya kepemimpinan ketua program studi yang demokratis

Kepemimpinan ketua program studi perspektif kepribadian

Berdasarkan data penelitian, diketahui bahwa kepribadian ketua program studi dinilai baik. Artinya, sosok ketua program studi adalah orang baik, orang yang humanis dan sosialis.

Kepemimpinan ketua program studi perspektif manajerial

Berdasarkan data penelitian, dapat dikemukakan kepemimpinan ketua program studi perspektif manajerial, di antaranya:

1. Ketua program studi dinilai layak menjadi pemimpin
2. Ketua program studi dinilai kompeten
3. Ketua program studi dinilai proporsional
4. Ketua program studi dinilai objektif

Kepemimpinan ketua program studi perspektif sosial

Berdasarkan data penelitian dapat diperoleh informasi, bahwa ketua program studi adalah pribadi yang suka bersosial, bahkan mereka peduli dan memperjuangkan kepentingan para dosen.

KESIMPULAN

Secara deskriptif diketahui bahwa gaya kepemimpinan ketua program studi di lingkungan Program Pascasarjana dan Fakultas Ekonomi adalah demokratis. Hal ini menggambarkan bahwa ada sistem keterbukaan, yang mendorong angka partisipasi/keterlibatan dosen, khususnya dosen level satu di dalam memajukan program studi.

Selain itu, sosok ketua program studi dinilai sebagai pribadi yang baik dan sosialis. Hal ini menjadi suatu keunikan tersendiri bagi instansi, di mana para pimpinan dapat menjalin interaksi baik, sehingga dapat mendorong penguatan kolaborasi, antara arus bawah dengan arus atas, sehingga dengan sinergi ini laju kemajuan dapat melesat. Sedangkan pada aspek manajerial, para ketua program studi juga dipandang layak/ cakap. Pasalnya ketiga unsur manajerial dipenuhi, yakni:

1. Ketua program studi memiliki kualifikasi kompetensi yang baik bagi seorang pimpinan
2. Ketua program studi dapat menempatkan diri secara proporsional atas wewenang/ kedudukan yang dimiliki
3. Ketua program studi objektif di dalam memberdayakan para dosen, baik dosen level satu maupun dosen pelaksana akademik

DAFTAR PUSTAKA

- Al Ahsani, N. (2020). Kepemimpinan perempuan pada masyarakat dalam perspektif Sa'Id Ramaḍān Al-Būṭī (telaah hadis misoginis). *Jurnal Al-Hikmah*, 18(1), 51-66.
- Bangun, Wilson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Banks, G. C., Dionne, S. D., Mast, M. S., & Sayama, H. (2022). Leadership in the digital era: A review of who, what, when, where, and why. *The Leadership Quarterly*, 101634.
- Einola, K., & Alvesson, M. (2021). The perils of authentic leadership theory. *Leadership*, 17(4), 483-490.
- Fahmi, F., & Iskandar, W. (2020). Tipologi Kepemimpinan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Islam Di Madrasah. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 1-10.
- Gardner, W. L., Karam, E. P., Alvesson, M., & Einola, K. (2021). Authentic leadership theory: The case for and against. *The Leadership Quarterly*, 32(6), 101495.
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE,

Yogyakarta

- Hasba, S. (2020). Peran-Peran Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja di Lembaga Pendidikan Islam. *Shautut Tarbiyah*, 26(2), 272-295.
- Hasibuan, Malayu SP. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Purwanto, A., Sopa, A., Primahendra, R., Kusumaningsih, S. W., & Pramono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic Dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 70-80.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana