

Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Lembaga Perguruan Tinggi

Efendi Sugianto^{1*}

Abstrak

Pemimpin memiliki kekuatan untuk mempengaruhi orang lain secara positif untuk melaksanakan tugas seperti yang diinstruksikan guna mencapai tujuan. Untuk meningkatkan kinerja organisasi, pemimpin harus berperan aktif dalam mendorong atau memotivasi dengan memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis anggota yang merupakan hak mereka. Tujuan dari penelitian ini untuk menunjukkan dampak kepemimpinan dalam menghasilkan kinerja tenaga pendidik dalam suatu organisasi di Lembaga Perguruan Tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur untuk mengumpulkan materi dari buku, jurnal, dan sumber lain yang memberikan informasi tentang pokok bahasan. Dalam penelitian ini, menggunakan teknik deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tenaga pendidik dalam suatu organisasi di Lembaga Perguruan Tinggi membutuhkan pemimpin yang dapat membimbing organisasi menuju tujuan yang akan dicapai. Pemimpin yang efektif memang dapat berperan sebagai katalisator bagi pertumbuhan dan perkembangan anggota timnya dengan merumuskan tujuan organisasi yang mendukung ekspansi organisasi.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja, Pendidik, Lembaga Pendidikan

History:

Received : 12 Nov 2023

Revised : 28 Nov 2023

Accepted : 29 Nov 2023

Published : 31 Dec 2023

¹FEB Universitas Pertiba Pangkalpinang

*Author Correspondent: efendisugiuin@gmail.com

Publishers: LPM IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung, Indonesia

Licensed: This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Pendahuluan

Banyak orang menganggap kepemimpinan sebagai topik menarik yang dapat dijelaskan dalam berbagai cara. Karakteristik, perilaku, dampak, gaya interaksi, hubungan peran, dan posisi administratif semuanya dapat digunakan untuk menggambarkan kepemimpinan. Mayoritas definisi kepemimpinan didasarkan pada gagasan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan tindakan individu yang diambil untuk mengarahkan, mempengaruhi, membangun struktur, dan membina hubungan dan aktivitas dalam tim atau organisasi. Kepemimpinan mempunyai peran penting dalam kemampuan setiap organisasi untuk mencapai tujuannya dengan lebih sukses dan ekonomis.

Selain berperan sebagai motivator dan panutan, pemimpin juga berperan sebagai sumber daya organisasi. Pola perilaku seorang pemimpin ketika mencoba membujuk orang lain disebut gaya kepemimpinannya. Menurut teori kepemimpinan, ada beragam filosofi kepemimpinan yang dapat digunakan, namun elemen utama yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kapasitas pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya. Hal ini karena seorang pemimpin berperan sebagai koordinator, motivator, dan katalisator, membantu organisasi mencapai potensi tertingginya.

Suatu organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang dapat membimbingnya menuju tujuan yang ingin dicapai agar dapat bekerja lebih baik. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang dapat memberikan inspirasi dan memberikan kesempatan kepada anggota timnya dengan meningkatkan kinerja para staf pengajar, yang pada akhirnya dapat mendorong perluasan dan kemajuan organisasi. Untuk mencapai tujuan, pemimpin mungkin secara positif mempengaruhi anggota timnya untuk melakukan tugas seperti yang diinstruksikan. Kepemimpinan yang efektif harus mampu menggunakan beberapa filosofi kepemimpinan dalam berbagai konteks,

menghindari ketergantungan pada satu strategi dalam setiap keadaan, mengidentifikasi gaya terbaik untuk pekerjaan, dan melaksanakannya dengan sempurna. Namun demikian, tidak menutup kemungkinan dalam sebuah organisasi di Perguruan Tinggi itu sendiri terdapat penyelewengan. Misalnya tidak aktifnya organisasi sebagaimana semestinya, rencana kerja yang tidak tepat, anggota-anggota organisasi yang tidak kompak, atau tenaga pendidik yang hanya masuk organisasi tanpa ada kontribusi karena tuntutan poin atau materi saja dan sebagainya.

Melihat terjadinya situasi tersebut, maka penulis merumuskan permasalahan keterlibatan pimpinan dalam peningkatan kinerja tenaga pengajar di perguruan tinggi dalam artikel jurnal ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara kepemimpinan dan kinerja staf pengajar yang lebih baik di lingkungan pendidikan tinggi. Ketergantungan pada satu strategi dalam setiap keadaan, mengidentifikasi gaya terbaik untuk pekerjaan, dan melaksanakannya dengan sempurna. Namun demikian, tidak menutup kemungkinan dalam sebuah organisasi di Perguruan Tinggi itu sendiri terdapat penyelewengan. Misalnya tidak aktifnya organisasi sebagaimana semestinya, rencana kerja yang tidak tepat, anggota-anggota organisasi yang tidak kompak, atau tenaga pendidik yang hanya masuk organisasi tanpa ada kontribusi karena tuntutan poin atau materi saja dan sebagainya.

Melihat terjadinya situasi tersebut, maka penulis merumuskan permasalahan keterlibatan pimpinan dalam peningkatan kinerja tenaga pengajar di perguruan tinggi dalam artikel jurnal ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara kepemimpinan dan kinerja staf pengajar yang lebih baik di lingkungan pendidikan tinggi.

Metode

Untuk mempermudah penelitian, pendekatan metodologis dan serangkaian proses dilakukan dalam penyusunan jurnal ini. Untuk mengumpulkan literatur (bahan) dari buku, jurnal, dan sumber lain yang berkaitan dengan informasi tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tenaga pengajar pada organisasi pendidikan tinggi, maka penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan metode studi literatur. Penelitian deskriptif, yang berfokus pada deskripsi metodis tentang fakta-fakta yang ditemukan sepanjang proyek penelitian, merupakan salah satu komponen penelitian ini. Penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data tentang sifat objek penelitian, penelitian ilmiah, atau penelitian yang terutama ditujukan untuk memecahkan masalah yang melibatkan analisis buku, jurnal, dan artikel lainnya merupakan salah satu jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian kepustakaan. serta analisis mendalam tentang sumber perpustakaan terkait.

Hasil dan Diskusi

Definisi Kepemimpinan dapat diartikan penggunaan kekuasaan dan pengambilan Keputusan. Definisi lain, termasuk mengambil inisiatif untuk bertindak sedemikian rupa sehingga menghasilkan pola yang berulang dalam upaya memecahkan masalah bersama. Kemampuan seorang pemimpin untuk membujuk pengikutnya agar bekerja sama dan bekerja secara produktif dan berhasil mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai kepemimpinan. Salah satu faktor yang mempengaruhi seberapa baik kinerja suatu perusahaan adalah kepemimpinannya. Perspektif masyarakat terhadap realitas membentuk citra organisasi, yang memperkuat opini tersebut. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mengawasi operasi di dalam perusahaan dan memikul lebih banyak akuntabilitas terhadap karyawan dan aset organisasi lainnya untuk mencapai tujuan bersama.

Seorang pemimpin juga harus mampu dan berani mengambil keputusan atas permasalahan yang dihadapi organisasi. Salah satu isu yang sering diperbincangkan dan mempunyai banyak definisi adalah kepemimpinan. Karakteristik, perilaku, dampak, gaya interaksi, hubungan peran, dan posisi administratif semuanya dapat digunakan untuk menggambarkan kepemimpinan. Mayoritas definisi kepemimpinan didasarkan pada gagasan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan tindakan individu yang diambil untuk mengarahkan, mempengaruhi, membangun struktur, dan membina

hubungan dan aktivitas dalam tim atau organisasi. Berikut contoh indikator kepemimpinan menurut Wahjosumidjo:

1. Keadilan, Karena rasa persatuan di antara anggota organisasi merupakan hal mendasar dalam operasionalnya, hal ini mencerminkan konsensus di antara bawahan dan antara pemimpin dan bawahan mengenai pencapaian tujuan organisasi.
2. Memberikan Saran, Dalam konteks kepemimpinan, saran adalah pengaruh dan lain sebagainya yang mempunyai kekuatan untuk menyentuh hati orang lain. Sugesti juga berperan penting dalam menjunjung tinggi dan memupuk harga diri serta rasa pengabdian, keterlibatan, dan persatuan di antara bawahan. Saran biasanya disebut dengan rekomendasi atau usulan.
3. Tujuan Pendukung, Kepemimpinan harus memberikan dukungan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Akibatnya, agar organisasi mana pun menjadi efektif dalam arti mampu mencapai tujuannya, setiap tujuan harus disesuaikan dengan spesifikasi organisasi dan memungkinkan bawahan untuk berkolaborasi.
4. Katalisator, Seorang pemimpin dianggap sebagai katalis jika mampu terus-menerus meningkatkan seluruh sumber daya manusia yang sudah ada dan berusaha semaksimal mungkin untuk menghasilkan respons yang membangkitkan semangat dan bergerak secepat mungkin.
5. Membangun rasa aman, sudah menjadi tugas setiap pemimpin untuk menanamkan kepercayaan pada bawahannya. Dan hal ini hanya mungkin terjadi jika seluruh pemimpin mampu menjaga hal-hal positif dan menghadapi setiap tantangan dengan optimisme.
6. Setiap bawahan yang bekerja pada suatu unit organisasi, dalam kedudukannya sebagai Wakil Organisasi, harus selalu memandang pimpinan atau atasannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, terutama yang menjunjung tinggi standar atau teladan.
7. Sumber Inspirasi, pada hakikatnya pemimpin adalah orang yang memberikan dukungan kepada bawahannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus senantiasa mampu menggugah semangat para pengikutnya agar mereka dapat merangkul dan memahami tujuan organisasi dengan penuh semangat dan memberikan kontribusi yang sukses terhadap pencapaiannya.
8. Bersikap Hormat, pada akhirnya, semua orang ingin dihormati dan diakui oleh orang lain. Demikian pula seluruh bawahan dalam perusahaan memerlukan pengakuan dan ucapan terima kasih dari atasannya. Oleh karena itu, merupakan tugas pemimpin untuk menunjukkan rasa terima kasih atau pengakuan kepada bawahannya dengan cara apa pun.

Definisi Organisasi Perguruan Tinggi

Organisasi terdiri dari kelompok individu, atau kelompok staf pengajar, jika kita berbicara tentang organisasi pendidikan tinggi, yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Pola perilaku tertentu yang stabil dan dapat diprediksi dibentuk dan dipelihara untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi, pola perilaku ini akan dikembangkan dan ditingkatkan bahkan ketika individu dalam organisasi berubah. Dengan kata lain, organisasi akan tetap eksis meskipun konstituennya mengalami perubahan.

Everett Rogers mendefinisikan organisasi sebagai suatu sistem stabil yang terdiri dari orang-orang yang berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama melalui pembagian kerja dan struktur hierarki. Anggota kelompok umumnya memiliki hubungan yang stabil satu sama lain. Stabilitas struktur organisasi memungkinkan organisasi bekerja dengan baik dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, Rogers memandang organisasi sebagai suatu sistem yang menjalankan proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sedemikian rupa sehingga interaksi dan aktivitas antara berbagai komponen dan individu terjadi secara harmonis, dinamis, dan tidak ambigu. Dalam artian masukan yang diolah akan menghasilkan keluaran yang diantisipasi sesuai dengan biaya, tenaga, dan waktu yang dianggarkan, maka struktur organisasi yang melaksanakan proses dalam sistem seperti itu akan mampu mencapai tujuan dengan sukses.

Berdasarkan definisi di atas, organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu lingkungan di mana individu berkumpul sebagai anggota yang mempunyai kepentingan dan tujuan yang sama, tugas utama, peran, dan tanggung jawab yang berbeda, kepatuhan terhadap semua peraturan dan prosedur, dan penerimaan, pemahaman, dan penerimaan yang konsisten. dan penerapan nilai-nilai, adat istiadat, dan norma-norma umum untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan organisasi.

Komponen penting dari proses pendidikan tinggi adalah Organisasi Pendidikan Tinggi. Dalam lingkungan pendidikan, organisasi berfungsi sebagai wahana dan sarana pengembangan diri bagi anggota staf pengajar, membantu mereka memperluas wawasan, menjadi lebih cerdas, dan memiliki kepribadian yang lebih berintegritas. Mereka juga membantu menanamkan pola pikir ilmiah dan kesadaran akan arah yang diambil profesi ini sekaligus meningkatkan kerja sama dan rasa persatuan dan kesatuan.

Definisi Kinerja Organisasi

Suatu organisasi dikatakan baik jika visi, misi, dan tujuannya dapat terpenuhi secara efektif. Individu dalam suatu organisasi harus melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka jika ingin sukses. Pengertian kinerja adalah asal muasal kinerja. Beberapa orang mencirikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sebagai pencapaian tujuan; namun demikian, kinerja mencakup lebih dari sekedar hasil kerja seseorang; itu juga mencakup cara seseorang melaksanakan pekerjaannya. Menurut Moehariono, kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan seberapa baik suatu program kegiatan mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran suatu organisasi sebagaimana tercantum dalam perencanaan strategisnya. Terkait dari konsep kinerja tersebut, Rummel dan Brache dalam (Sudarmanto) mengemukakan ada tiga level kinerja, yaitu:

1. Kinerja dalam organisasi adalah pencapaian tujuan pada tingkat atau unit analisis organisasi. Tujuan perusahaan, strukturnya, dan manajemennya semuanya mempengaruhi kinerja pada tingkat ini.
2. Kinerja proses mengacu pada pekerjaan yang dilakukan selama berbagai tahap penciptaan barang atau jasa. Sasaran proses, arsitektur proses, dan manajemen proses semuanya memengaruhi kinerja pada tahap proses ini.
3. Keberhasilan atau kemandirian pada tingkat karyawan atau pekerjaan disebut sebagai kinerja individu atau pekerjaan. Ciri-ciri individu serta manajemen pekerjaan dan tujuan mempunyai dampak terhadap kinerja pada tingkat ini.

Oleh karena itu, kapasitas organisasi untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya untuk memenuhi tujuan, visi, dan sasaran yang telah ditentukan adalah kinerja organisasinya. Selain menekankan hasil atau tujuan, kinerja organisasi juga menyoroti sumber daya dan metode pelaksanaan yang diperlukan untuk mencapainya. Tidak ada keraguan bahwa standar atau metrik kinerja relevan ketika berbicara tentang kinerja. Karakteristik yang digunakan organisasi untuk mengukur kinerja berkaitan dengan pengukuran atau standar kinerja.

Dalam penuturan Umam, Bambang Wahyudi menyatakan bahwa penilaian atau pengukuran kinerja adalah suatu penilaian terhadap kinerja yang memperhatikan perkembangannya. Dalam melakukan evaluasi kinerja organisasi, ada beberapa dimensi pengukuran kinerja yang dapat dijadikan tolak ukur atau indikator, antara lain:

1. Kualitas, khususnya: akurasi, kerusakan, dan tingkat kesalahan.
2. Bagaimana waktu digunakan dalam pekerjaan, termasuk ketidakhadiran, keterlambatan, dan hilangnya/jam kerja efektif.
3. Bekerja sama dengan orang lain dalam suatu proyek

Sementara itu, pendekatan Jerry Harbour dalam mengevaluasi efektivitas organisasi dalam buku Sudarmanto mengemukakan enam faktor, yaitu:

1. Kemampuan menghasilkan produk dan jasa dikenal dengan istilah produktivitas.

2. Kualitas, menghasilkan produk dan jasa yang memenuhi persyaratan kualitas.
3. Ketepatan waktu: jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dan jasa.
4. Waktu Perputaran, jumlah waktu yang dibutuhkan setiap proses untuk menukarkan barang dan jasa sebelum sampai ke klien atau pengguna akhir.
5. Pemanfaatan sumber daya, bahan yang dibutuhkan untuk menciptakan produk dan jasa.
6. Biaya, pengeluaran yang berkaitan dengan pelaksanaan rencana atau inisiatif untuk mencapai keberhasilan; berbagai elemen dapat mempengaruhi kapasitas organisasi untuk berhasil. Unsur-unsur tersebut bisa berasal dari dalam maupun luar perusahaan.

Para ahli mengatakan bahwa elemen-elemen berikut dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja suatu organisasi. Dalam buku Tangkilisan, Soesilo menyatakan bahwa unsur-unsur berikut dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi:

1. Hubungan antara peran internal organisasi dengan kegiatan yang dilakukannya disebut struktur organisasi.
2. Visi dan misi organisasi dijadikan sebagai kebijakan manajemen.
3. 3. Sumber daya manusia, berkaitan dengan seberapa baik pekerja dapat menghasilkan pekerjaan.
4. Sistem informasi manajemen: Sistem ini terhubung dengan manajemen basis data dan digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi.
5. Infrastruktur dan fasilitas yang dimiliki terkait dengan penggunaan teknologi oleh administrator organisasi dalam seluruh operasi organisasi.

Peran kepemimpinan dalam menentukan kinerja tenaga pengajar pada organisasi pendidikan tinggi. Kinerja anggota suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh pemimpinnya. Untuk mempunyai pengaruh terhadap anggota kelompok di dalam perusahaan yang dipimpinnya, pemimpin perlu memiliki kompetensi (pengetahuan, keterampilan, bakat, dan pengalaman). Agar suatu organisasi dapat berfungsi dengan baik, seorang pemimpin harus mampu meyakinkan orang-orang tentang perlunya melakukan suatu tugas dan bagaimana melakukannya secara efisien, serta menetapkan prosedur yang mendukung upaya individu.

Peningkatan kinerja tenaga pengajar berkorelasi dengan kepemimpinan karena salah satu peran utama kepemimpinan adalah memberikan inspirasi kepada pengikutnya. Dalam suatu perguruan tinggi, terdapat keyakinan bahwa kinerja bawahan dipengaruhi oleh kepemimpinan. Apabila para pegawai dalam suatu perusahaan mampu berkolaborasi dan menghasilkan kerja yang berkualitas, maka kinerja organisasi tersebut akan meningkat. Seorang pemimpin yang dapat membimbing organisasi menuju tujuannya diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang dapat menginspirasi dan memotivasi orang-orang di bawahnya dengan menghasilkan kinerja organisasi, yang mungkin terkait dengan perluasan dan kemajuan kelompok. Dengan mengubah keyakinan dan sikap mereka untuk mencapai kinerja melebihi harapan, pemimpin menginspirasi pengikutnya untuk melakukan sesuatu (kinerja) melebihi harapan. Berbagai perilaku yang ditunjukkan pemimpin antara lain dampak idealisme, motivasi inspiratif, rangsangan intelektual, dan pertimbangan individu. Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh pengalaman sebelumnya. Ada kesiapan berkolaborasi bila ada motifnya. Jika bawahan dalam suatu organisasi dapat berkolaborasi dan memberikan hasil kerja yang berkualitas, maka kinerja organisasi akan meningkat.

Kesimpulan

Dari pembahasan di atas, jelas bahwa sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengarahkannya ke arah hasil yang diinginkan agar dapat bekerja lebih baik. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang dapat menginspirasi dan memberikan peluang bagi anggota timnya serta mencapai hasil organisasi yang mendukung perluasan dan kemajuan organisasi.

Seorang pemimpin dapat secara efektif membujuk bawahannya untuk mengikuti instruksi guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seorang pemimpin harus berpartisipasi aktif dalam

menginspirasi atau memotivasi orang lain dengan memperhatikan kebutuhan fisik dan psikologis yang menjadi haknya untuk meningkatkan kinerja bisnis. Kepuasan anggota dapat dicapai dengan cara ini. Sementara itu, seiring dengan munculnya harapan baru, nilai inisiatif mahasiswa terus meningkat. Sebaliknya, siswa memperoleh kemampuan yang diperlukan untuk mendukung upaya kerja mereka dan mewujudkan potensi penuh mereka.

Referensi

- Sugianto efendi, 2022. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi dalam Pendidikan Islam*, Bandung, PT.Liventurindo
- Sugianto efendi, 2023. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan Islam*, Makasar, Mitra Ilmu.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai “Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja”*. Malang: Media Nusa Creative. Khaerul, Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kopetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Tangkilisan,
- Hessel Nogi S.2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia.
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Perilakunya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persaja.