

Peranan Manajemen Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen dan Staf Pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Lamappapoleonro

Hermin^{1*}

¹ Universitas Lamappapoleonro

Abstrak

Pemimpin utama Perguruan Tinggi dituntut untuk dapat menjalankan program-program kerja serta dapat mengkomunikasikannya kepada seluruh jajaran organisasi untuk bersama-sama menjalankan semua program kerja. Dalam meningkatkan Kinerja Dosen dan Staf di Perguruan Tinggi, Pimpinan memerlukan kiat-kiat khusus, karena sebagai seorang pemimpin bukan saja dituntut dari penampilan fisiknya saja, melainkan dilihat dari aspek lain terutama wawasannya, ketajaman pandangannya, serta ketepatan dan kecepatannya mengambil keputusan untuk memecahkan berbagai masalah misalnya masalah yang dihadapi oleh Perguruan Tinggi adalah ketertinggalan dalam segala hal, karena tidak siap perangkat dosennya mengantisipasi perkembangan zaman. Misalnya rendahnya mutu dosen sehingga tidak berpikir untuk meraih Pascasarjana dan Guru Besar, lambatnya mutu pelayanan administrasi, kurangnya disiplin kerja, dan kurangnya fasilitas pendukung kegiatan mahasiswa. Kinerja Dosen dan Staf dapat dilihat dari segi kualitas para lulusannya. Mahasiswa adalah hasil produksi yang memiliki ilmu pengetahuan, dan tingkah laku merupakan suatu ukuran dari tercapainya Kinerja Dosen dan Staf. Untuk menunjang tercapainya Kinerja Dosen dan Staf, sangatlah diperlukan perhatian organisasi dalam hal penyusunan kurikulum, pelaksanaan proses belajar mengajar, mutu dosen sebagai tenaga pengajar, fasilitas kampus yang mendukung lancarnya berbagai kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan mutu dan yang paling menentukan adalah peranan Pimpinan. Seorang Pimpinan harus mampu mengadakan komunikasi dengan siapa saja dalam menjalankan tugas-tugasnya guna mewujudkan peningkatan Kinerja Dosen dan Staf pada organisasi yang dipimpinnya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Perilaku Komunikasi Pemimpin dalam memahami dan Meningkatkan Kinerja Dosen dan Staf secara Keseluruhan Pada Fakultas Komputer Universitas Indonesia Timur Makassar. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan didapatkan hasil Perilaku komunikasi Pimpinan Universitas Indonesia Timur Makassar dalam rangka meningkatkan Kinerja Dosen dan Staf sudah dilakukan secara optimal.

Kata Kunci: Manajemen Pimpinan_1, Kinerja Dosen_2, Perilaku Komunikasi_3

Copyright (c) 2022 Hermin

 Corresponding author :
Email Address : herminfikomuit@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan dewasa ini dihadapkan pada era perkembangan yang cepat, sehingga masyarakat makin dituntut untuk mengejar kebutuhan yang layak. Pendidikan dalam pengertian umum dipandang sebagai jasa, sedang organisasi pendidikan seperti perguruan tinggi dipandang sebagai industri jasa. Agar Perguruan Tinggi dapat memenuhi pelanggan yang memerlukan mutu yang tinggi, maka sepantasnyalah kepemimpinan pendidikan tinggi haruslah bermutu. Mutu Perguruan Tinggi diukur dengan lulusannya, sebagai produk dari mutu proses. Oleh sebab itu mutu perguruan tinggi diukur melalui empat faktor, yaitu: (1) Faktor Pengelola, dalam hal ini pemimpin dan yang dipimpin; (a) Pimpinan organisasi secara struktural dan unit-unit penunjangnya, (b) dosen-dosen dan tenaga teknis, (c) staf tata usaha, serta (d) mahasiswa; (2) Faktor Proses yang berhubungan dengan (a) proses belajar mengajar yang dipilih sendiri oleh mahasiswa sesuai kreativitas dan gaya belajarnya, (b) sistem unit-unit sesuai penunjang seperti perpustakaan, laboratorium, pusat komputer, praktek pengalaman lapangan, bengkel, dan lain-lain, (c) sistem administrasi akademik yang menyangkut KRS, KHS, jadwal, arsip nilai dan semua yang berhubungan dengan regularitas akademik; (3) Faktor Peralatan yang dipakai dalam proses belajar mengajar yang harus sempurna dan mengikuti perkembangan, hal ini menyangkut kesempurnaan dan ketepatan alat-alat laboratorium, perpustakaan, bengkel, termasuk alat-alat teknik belajar (OHP, dan lain-lain); (4) Suasana kondusif kampus yang menunjang terciptanya kegairahan dan keamanan belajar, hal ini menyangkut mutu penataan dan wajah kampus seperti susunan gedung-gedung, zone-zone tiap bagian, fasilitas olahraga dan kesenian, jalur jalan dan jalur hijau, taman-taman, kebun-kebun, paru-paru kampus dan lain-lain. Pada kampus yang lengkap hal itu diikuti dengan aturan-aturan hidup di kampus yang harus ditaati secara disiplin, yang kesemuanya tercermin dari pemimpin itu sendiri dalam pengelolaannya.

Pemimpin adalah semua orang yang bertanggung jawab dalam proses peningkatan mutu satuan organisasi kelembagaan atau Instansi. Pada tingkat departemen maka yang bertanggung jawab adalah Menteri Pendidikan Nasional. Pada tingkat lembaga organisasi Perguruan Tinggi yang bertanggung jawab adalah pemimpin mulai struktur teratas sampai terbawah, yaitu : tanggung jawab berada pada Pimpinan, Pembantu Pimpinan, Dekan, Ketua Jurusan, Ketua Program Studi, serta semua Unit Pelaksana Teknis. Namun dalam hal ini Pimpinan sebagai pemimpin utama Perguruan Tinggi yang paling bertanggung jawab sepenuhnya terhadap peningkatan Kinerja Dosen dan Staf. Pemimpin utama Perguruan Tinggi dituntut untuk dapat menjalankan program-program kerja serta dapat mengkomunikasikannya kepada seluruh jajaran organisasi untuk bersama-sama menjalankan semua program kerja.

Dalam PP No.60-2004 tentang Pendidikan Tinggi dijelaskan bahwa Pimpinan sebagai penanggung jawab utama pada Perguruan Tinggi di samping melaksanakan arahan serta kebijaksanaan umum, menetapkan peraturan norma dan tolak ukur penyelenggaraan pendidikan tertinggi atas dasar keputusan senat Perguruan Tinggi.

Di samping itu pula Pimpinan memimpin penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, membina tenaga kependidikan, mahasiswa, tenaga administrasi, serta hubungan dengan lingkungan.

Dalam meningkatkan Kinerja Dosen dan Staf di Perguruan Tinggi, Pimpinan memerlukan kiat-kiat khusus, karena sebagai seorang pemimpin bukan saja dituntut dari penampilan fisiknya saja, melainkan dilihat dari aspek lain terutama wawasannya, ketajaman pandangannya, serta ketepatan dan kecepatannya mengambil keputusan untuk memecahkan berbagai masalah misalnya masalah yang dihadapi oleh Perguruan Tinggi adalah ketertinggalan dalam segala hal, karena tidak siap perangkat dosennya mengantisipasi

perkembangan zaman. Misalnya rendahnya mutu dosen sehingga tidak berpikir untuk meraih Pascasarjana dan Guru Besar, lambatnya mutu pelayanan administrasi, kurangnya disiplin kerja, dan kurangnya fasilitas pendukung kegiatan mahasiswa.

Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis berkesimpulan bahwa pada intinya seorang Pimpinan dalam meningkatkan Kinerja Dosen dan Staf seharusnya memiliki ilmu pengetahuan yang luas, menguasai teknologi, memiliki kesadaran menumbuh kembangkan lembaga yang dipimpinnya, mampu berkomunikasi dengan para bawahan, sesama pimpinan, dan pemerintah serta lingkungan masyarakat luas guna terwujudnya pelaksanaan visi dan misi organisasi yang dilandasi moral, sikap yang baik sesuai dengan norma dan agama.

Untuk menunjang tercapainya Kinerja Dosen dan Staf, sangatlah diperlukan perhatian organisasi dalam hal penyusunan kurikulum, pelaksanaan proses belajar mengajar, mutu dosen sebagai tenaga pengajar, fasilitas kampus yang mendukung lancarnya berbagai kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan mutu dan yang paling menentukan adalah peranan Pimpinan. Sebagai seorang Pimpinan harus mampu menentukan cara apa yang harus dipilih dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai seorang Pimpinan. Dan sebagai media yang harus diperhatikan adalah perilaku komunikasi sebagai salah satu cara untuk menyampaikan berbagai program kerja demi terwujudnya visi dan misi Perguruan Tinggi.

Bertolak dari kenyataan itu, maka harus disadari bahwa komunikasi merupakan unsur dalam kehidupan organisasi, karena kerjasama sejumlah manusia berlangsung dengan dan di dalam komunikasi. Tanpa komunikasi proses kerjasama tidak akan berlangsung dan organisasi tidak akan terbentuk. Oleh karena itulah untuk mewujudkan kerjasama yang efektif guna meningkatkan kualitas khususnya peningkatan Kinerja Dosen dan Staf di perguruan tinggi sebagai salah satu kiat yang dapat diambil oleh pemimpin yaitu melalui perilaku komunikasi yang berarti seorang Pimpinan harus mampu mengadakan komunikasi dengan siapa saja dalam menjalankan tugas-tugasnya guna mewujudkan peningkatan Kinerja Dosen dan Staf pada organisasi yang dipimpinnya

1. Kajian Literatur

Perguruan tinggi pada prinsipnya adalah satu komponen proses belajar mengajar yang terpusat, yang mempunyai perspektif jauh ke masa depan, berderajat tinggi, dan berdisiplin ilmu bulat dan lengkap (PIP) (Tuloli,2001:2).

Menurut Kambey, (2002:70) bahwa Perguruan tinggi sebagai komunitas ilmiah dan perusahaan ilmiah, memiliki komponen-komponen yang dikenal dengan istilah Civitas Akademika yang artinya, tiga kompoen yang dimiliki oleh perguruan tinggi yaitu: dosen, pegawai dan mahasiswa.

Dosen adalah tenaga pendidik yang mengabdikan pada perguruan tinggi. Dalam menjalankan tugasnya, dosen menghadapi anak didiknya yang disebut mahasiswa. Dosen sangat berperan dalam upaya meningkatkan potensi peserta didik, antara lain kreativitas, inovatif, antisipatif, tanggung jawab dan kepribadian.

Dari segi Ilmu Bahasa di dalam kamus *Besar Bahasa Indonesia* dikatakan komunikasi adalah "pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antar dua orang atau lebih dengan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud mudah dipahami". Sedang di dalam kamus *The Holt Basic Dictionary of American English* dikatakan "exchange of information, ideas, etc". Dari pengertian menurut bahasa itu terlihat bahwa komunikasi adalah tingkah laku, perbuatan atau kegiatan manusia mengirim atau mengoper lambang-lambang /simbol-simbol yang bermakna/berarti.

Mulyana,(2002:112) menjelaskan bahwa komunikasi bertujuan untuk memberikan pengaruh kepada seluruh anggota organisasi, agar mereka baik secara perseorangan atau secara bersama memahami misi atau tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Universitas Indonesia Timur Makassar dalam memimpin dan meningkatkan Kinerja Dosen dan Staf.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah sejumlah pegawai dan dosen di lingkungan kampus Universitas Indonesia Timur Makassar yang keseluruhannya berjumlah 216 orang. Dan yang menjadi sampel ialah sebagian dari jumlah populasi yaitu sebanyak 65 orang, dengan menggunakan teknik penarikan sampel *Purposive Sampling* Sampel penelitian ini juga didukung oleh tiga orang mahasiswa petinggi kampus sebagai informan kunci.

Teknik penarikan ini dilakukan dengan cara mengambil subyek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu. Yaitu menunjuk langsung siapa saja yang menjadi sampel penelitian. Adapun yang menjadi tujuan penarikan sampel *Purposive Sampling* dalam penelitian ini yakni, karena adanya beberapa pertimbangan, antara lain : keterbatasan waktu, tenaga dan dana sehingga tidak dapat mengambil sampel yang lebih besar

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara (1) kuesioner, (2) wawancara bebas, (3) observasi, dan (4) dokumentasi.

1. Kuesioner, yaitu suatu daftar yang berisi beberapa pertanyaan yang telah dikembangkan berdasarkan indikator-indikator penelitian.
2. Wawancara bebas, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan instrumen standar. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan mengklasifikasi berbagai aspek yang dianggap penting dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner. Dan yang menjadi sasaran utama dalam wawancara ini adalah informan yang diketahui memahami fokus permasalahan.
3. Mengamati secara langsung beberapa hal yang berhubungan dengan obyek penelitian, yaitu suatu bentuk aktivitas yang dilaksanakan untuk kegiatan komunikasi yang terjadi di kampus Universitas Indonesia Timur Makassar. Observasi ini juga dilakukan dalam rangka memperjelas dan menyempurnakan data yang telah diambil.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dokumen dari dokumen-dokumen yang ada di kampus Universitas Indonesia Timur Makassar.

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif, yakni suatu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan perilaku komunikasi bagi Pimpinan dalam meningkatkan Kinerja Dosen dan Staf di kampus Universitas Indonesia Timur Makassar. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif, dengan menggunakan tabel frekuensi. Dan skala yang dipakai untuk mengukur setiap item, adalah skala tiga, dengan cara memberikan skor pada setiap kategori sebagai berikut :

Nilai 3 = Baik

Nilai 2 = Cukup baik.

Nilai 1 = Tidak baik

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Sesuai hasil penelitian berdasarkan akumulasi dari pendapat para responden mengenai perilaku komunikasi pemimpin Universitas Indonesia Timur Makassar bahwa responden yang menjawab baik sebanyak 80,58 %, atau mencapai skor 2,83, cukup baik sebanyak 14,02 %, dan yang menjawab tidak baik sebanyak 5,40 % responden, sehingga dapat diakumulasikan bahwa perilaku komunikasi pemimpin dalam upaya meningkatkan Kinerja Dosen dan Staf di kampus Universitas Indonesia Timur Makassar sudah dilaksanakan dengan

baik. Hal ini dapat dilihat dari capaian skor 2,69 yang didapat dari hasil jawaban para responden yakni sebanyak 66,61 % menjawab baik mengenai Kinerja Dosen dan Staf dari totalitas tanggapan responden yang lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut

Penilaian terhadap perilaku komunikasi Pimpinan yang berdampak kepada meningkatnya Kinerja Dosen dan Staf di kampus Universitas Indonesia Timur Makassar karena didukung oleh kemampuan pemimpinnya dalam berkomunikasi serta dalam menjalankan tugas – tugas organisasi seperti diungkapkan oleh para ahli sebagai berikut:

Dalam upaya meningkatkan pola komunikasi Pimpinan Universitas Indonesia Timur Makassar lebih banyak memperhatikan hal-hal yang mendukung tercapainya komunikasi yang baik sehingga dapat meningkatkan Kinerja Dosen dan Staf. Upaya yang dilakukan antara lain : (a) Pimpinan Universitas Indonesia Timur Makassar tak jarang memperhatikan proses komunikasi yang mengandung pesan / berita yang bergerak dari penerima ke penyampai maupun, berbagai cara proses komunikasi secara terperinci, (b) Pimpinan lebih banyak mengetahui hambatan yang cenderung menghalangi dalam memahami komunikasi dan menguasai teknik untuk mengurangi hambatan-hambatan tersebut, (c) memahami sifat arus komunikasi dalam organisasi dan pengaruh masing-masing arus dalam mencapai tujuan organisasi, (d) memahami pengaruh suasana komunikasi dalam organisasi dalam efektivitas, dan bagaimana suasana dapat diciptakan lebih mendukung dan paling tidak bersifat defensif, (e) Pimpinan Universitas Indonesia Timur Makassar memiliki kecakapan dalam menerima pesan dan mendengarkannya secara aktif, mampu memperhatikan isyarat yang bersifat non verbal, memahami perasaan pengirim berita, memperhatikan situasi dan membuat kesimpulan dari keseluruhan data ke dalam informasi yang berarti dan berdaya guna, (f) Pimpinan mampu memperhatikan peranan komunikasi dalam membangun dan menciptakan ketepatan dan hubungan antar personil yang efektif di dalam organisasi.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai perilaku Manajemen Pimpinan Universitas Indonesia Timur Makassar dalam Memimpin dan Meningkatkan Kinerja Dosen dan Staf, maka penulis dapat menarik kesimpulan, sebagai berikut : Perilaku komunikasi Pimpinan Universitas Indonesia Timur Makassar dalam rangka meningkatkan Kinerja Dosen dan Staf sudah dilakukan secara optimal. Dengan melaksanakan manajemen pendidikan yang berorientasi pada enam komponen pokok antara lain: (1) Keberhasilan Kinerja Dosen dan Staf Pada Fakultas Komputer Universitas Indonesia Timur Makassar, karena selalu memperhatikan prinsip menyusun program Satuan Acara Perkuliahan yang meliputi:(a) Tujuan yang diinginkan tersusun jelas, sehingga semakin tepat program-program yang dikembangkan untuk mencapai tujuan, (b) Dalam menyusun program dikembangkan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. (2) Sebagai pelaksanaan proses manajemen Pada Fakultas Komputer Universitas Indonesia Timur Makassar dalam upaya meningkatkan Kinerja Dosen dan Staf sangat diperhatikan oleh Pimpinan melalui pendaya gunaan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan, (3) Manajemen yang diterapkan Pada Fakultas Komputer Universitas Indonesia Timur Makassar digunakan untuk mengatur berbagai kegiatan kemahasiswaan, agar kegiatan yang dilakukan dapat berjalan lancar, tertib, teratur serta mencapai tujuan pendidikan,(4) Keuangan dan pembiayaan Pada Fakultas Komputer Universitas Indonesia Timur Makassar yang diperoleh dari pemerintah pusat maupun daerah, orang tua mahasiswa, dan masyarakat dikelola dengan baik guna menunjang efektivitas dan efisiensi pengelolaan pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Setiap pimpinan organisasi seharusnya mengetahui dan menerapkan perilaku komunikasi yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Guna mempertahankan dan meningkatkan Kinerja Dosen dan Staf yang telah dicapai hendaknya Pimpinan dan anggota organisasi di Kampus Universitas Indonesia Timur Makassar berupaya lebih memahami serta mendalami betapa pentingnya perilaku berkomunikasi antara pimpinan dan bawahan, sesama rekan kerja maupun dengan lingkungan masyarakat dan menerapkannya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.
3. Diharapkan adanya kontrol yang lebih ditingkatkan lagi terutama kepada para dosen dan pegawai yang lalai menjalankan tugas pada waktu yang telah ditentukan. Misalnya memberikan perhatian khusus kepada para dosen yang tidak mengajar dan hanya mementingkan kepentingan pribadi.
4. Khusus untuk masyarakat Bone dan sekitarnya diharapkan untuk ikut bersama-sama memajukan keberadaan Kampus Universitas Indonesia Timur Makassar dengan jalan memberikan bantuan berupa menyampaikan saran dan masukkan yang sifatnya membangun demi meningkatnya pendidikan yang dapat diandalkan bukan hanya di daerah sendiri tetapi juga diakui di daerah-daerah lain bahkan sampai dikenal eksistensinya ke manca negara.

Referensi :

Jurnal

Henry. R. Setiawan, " Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawandi PT. Samudra Bahari Utama, AGORA Vol. 5, No. 1, (2017)

Buku

Arikunto, Suharsimi (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Cangara, Hafied (2003). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Cartoda, James W (2002). *Total Quality Manajement, Terapan dalam Manajemen Sistem Informasi*. Penerbit Andi, Yogyakarta.

Djaali, H. (2000). *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Penerbit Program Pascasarjana, Universitas Negeri Jakarta.

Djuarsa Sendjaja, S. dkk (2004). *Teori Komunikasi*. Penerbit Universitas Terbuka, Jakarta

————— (2004). *Pengantar Komunikasi*. Penerbit Universitas Terbuka, Jakarta

Effendy, Onong Uchjana. (2007) *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.

Faules, Don, Penerjemah Deddy Mulyana (2000), *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Bandung.

George Morrisei, L. (2009), *Pedoman Pemikiran Strategis*, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.

Hamalik, Ocmar (2000), *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*, Penerbit PT. Bumi Aksara Jakarta.

Handoko, Hani (2000), *Manajemen*, Penerbit BPEE, Jogjakarta.

Hennessy, Bernard. (2004), *Pendapat Umum*, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Kartono, Kartini (2006), *Pemimpin & Kepemimpinan : Apakah Pemimpin Abnormal itu ?*, Penerbit Rajawali Jakarta.

Kambey, Daniel (2002) *Pengelolaan Mutu Total Dalam Pendidikan,,* Kogan Page Philadephia, London