

Peran dan Manajemen Perguruan Tinggi di Era Globalisasi

Oleh: Imam Turmidzi, M.M.Pd

Abstrak

Globalisasi menjadikan dunia semakin sempit, sehingga memudahkan manusia berinteraksi antara satu dengan yang lainnya. Perubahan-perubahan penting yang dapat dijadikan indikator terhadap proses terjadinya globalisasi di dalam suatu masyarakat adalah adanya perubahan di lapangan ekonomi, gaya hidup (lifestyles), sains dan teknologi. Globalisasi yang bercirikan ekonomi bebas ini meniscayakan terjadinya perdagangan bebas dan dinilai menjadi ajang persaingan mutu bukan hanya pada barang dan jasa, tetapi juga pada tenaga kerja. Terjadinya globalisasi ini bagi Indonesia memberi dampak ganda, disatu sisi Indonesia memiliki kesempatan untuk bekerjasama dengan negara-negara asing, khususnya dengan negara-negara maju. Tetapi disisi yang lain, jika Indonesia tidak mampu bersaing, maka Indonesia akan tertinggal dan bahkan akan cenderung dirugikan. Oleh karena itu, bangsa ini harus mampu menjawab tantangan globalisasi dengan meningkatkan daya saing dan keunggulan kompetitif di semua sektor, baik sektor riil maupun moneter, dengan mengandalkan teknologi, informasi dan manajemen, termasuk kekuatan sumber daya manusia (SDM). Faktor lemahnya SDM di Indonesia selama ini dituding sebagai faktor yang paling mempengaruhi lemahnya kemampuan bersaing bangsa kita menghadapi era globalisasi bila dibandingkan dengan negara-negara lain. Dalam hal ini Perguruan Tinggi mempunyai peran yang sangat strategis dalam peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM). Maka perguruan tinggi harus selalu ditingkatkan dan diarahkan kepada keseimbangan, yaitu keseimbangan peningkatan di bidang akademik dan proses pembelajaran, keseimbangan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Manajemen pengembangan staf dan dosen perlu disertai pengembangan hubungan lembaga dengan dunia luar dan instansi yang terkait yang dikenal dengan human relation and public relation

Kata Kunci: Manajemen, Perguruan Tinggi, Era Globalisasi.

A. Pendahuluan

Dunia abad ke-21, menurut H.A.R. Tilaar, akan mengalami transformasi dalam segala aspek kehidupan manusia, sosial, budaya dan politik. Proses transformasi itu dapat dirangkum dengan istilah globalisasi.¹ Pada umumnya proses globalisasi mempunyai tiga unsur utama, yaitu dalam bidang ekonomi, politik dan budaya. Perkembangan proses globalisasi sejak abad ke-16 menuju abad ke-21 di bidang ekonomi terlihat suatu transformasi dari sistem kapitalisme menuju

¹ H.A.R. Tilaar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi* (Jakarta: Grasindo, 1997), h. 12.

terbentuknya “multinational corporation” pada abad ke-20. Dan pada abad ke-21 menuju ekonomi konsumerisme saat gaya hidup global akan sangat menonjol.

Di bidang politik arus yang besar terlihat dalam proses demokratisasi pada abad ke-16 sampai abad ke-19 dengan lahirnya negara-negara borjuis akibat revolusi Prancis. Pada abad ke-20 muncul hubungan internasional yang semakin menguat dengan lahirnya berbagai lembaga internasional. Trend ini akan semakin menonjol dalam abad ke-21 karena hubungan ekonomi yang sangat cepat dan menyatukan bumi ini sebagai suatu kesatuan ekonomi.

Di bidang budaya pada abad ke-16 sampai abad ke-19 mulai muncul budaya etnis sejalan dengan mulai tumbuhnya negara-bangsa. Pada abad ke-20 proses budaya ini menuju suatu budaya nasional yang semakin terintegrasi. Pada abad ke-21 lahirlah suatu budaya dunia yang baru, suatu budaya yang mengidealisasikan budaya global di dalam bentuk berbagai budaya dominan seperti yang didorong oleh gaya hidup global dan ditunjang oleh hubungan komunikasi yang semakin cepat. Hubungan komunikasi yang begitu cepat telah melahirkan suatu dunia baru yang disebut suatu *placeless society* karena setiap orang dapat berkomunikasi di mana saja dan kapan saja.²

Globalisasi menuntut perubahan yang sangat mendasar dari tingkah laku manusia dan masyarakat karena masyarakat dengan perdagangan bebas menuntut suatu masyarakat dan manusia yang berbeda dibandingkan di dalam masyarakat yang tertutup. Perubahan-perubahan penting yang dapat dijadikan indikator terhadap proses terjadinya globalisasi di dalam suatu masyarakat adalah adanya perubahan di lapangan ekonomi, terutama yang berhubungan langsung dengan bisnis, perubahan dalam bidang gaya hidup (lifestyles), dan perubahan dalam sains dan teknologi.³

Globalisasi yang bercirikan ekonomi bebas ini meniscayakan terjadinya perdagangan bebas dan dinilai menjadi ajang persaingan mutu bukan hanya pada barang dan jasa, tetapi juga pada tenaga kerja. Globalisasi menghendaki, meminjam terminologi Minkin, *new societal market wars*, dimana seseorang dituntut untuk dapat berkompetisi dengan amat ketat (*sophisticated competition*). Setiap orang harus dapat mengintegrasikan seluruh kemampuan dan keterampilannya dengan sumber daya yang ada di luar dirinya. Setiap orang harus dapat bersaing untuk memperoleh satu kesempatan dalam pasar yang lebih luas.⁴

Terjadinya globalisasi ini bagi Indonesia memberi dampak ganda. Di satu sisi Indonesia memiliki kesempatan untuk bekerjasama dengan negara-negara asing, khususnya dengan negara-negara maju. Tetapi disisi yang lain, jika Indonesia tidak mampu bersaing, maka Indonesia akan tertinggal dan bahkan akan cenderung dirugikan. Oleh karena itu, bangsa ini harus mampu menjawab tantangan

² *Ibid.* h. 191.

³ Muchlis R. Luddin, *Negara, Pendidikan Humanis dan Globalisasi* (Jakarta: Karya Mandiri Pers, 2008), h. 112.

⁴ H.A.R. Tilaar, *Op.Cit.*, h. 113-114.

globalisasi dengan meningkatkan daya saing dan keunggulan kompetitif di semua sektor, baik sektor riil maupun moneter, dengan mengandalkan teknologi, informasi dan manajemen, termasuk kekuatan sumber daya manusia (SDM).

Faktor lemahnya SDM di Indonesia selama ini dituding sebagai faktor yang paling mempengaruhi lemahnya kemampuan bersaing bangsa kita menghadapi era globalisasi bila dibandingkan dengan negara-negara lain. Soedijarto misalnya, dalam artikel yang disusun untuk Temu Karya Pendidikan Nasional ISPI, menyoroti lemahnya kualitas SDM Indonesia sebagai faktor yang menjadikan rentannya infrastruktur ekonomi Indonesia, seperti pengaruh depresiasi mata uang rupiah terhadap dolar yang sedemikian besar terhadap ekonomi nasional sehingga mempengaruhi hampir seluruh kehidupan sosial, ekonomi, politik, hukum, dan kebudayaan Indonesia.⁵

Jika dilihat dari indikator Human Development Index (HDI) saja, Indonesia masih sangat memprihatinkan, pada tahun 2002 nilainya 0,684 berada pada peringkat 110. Pada tahun 2003 HDI Indonesia semakin memburuk menduduki peringkat 112 di bawah Vietnam (109), Thailand (74) dan Brunei Darusalam (31), Korea (30), dan Singapura (28). Selanjutnya pada tahun 2004 dan 2005 HDI Indonesia secara berturut-turut berada pada peringkat 111 dan 110. Menurut "The 2006 Global Economic Forum of Global Competiveness Index (GCI)" yang di-release World Economic Forum (WEF), daya saing global Indonesia kini berada pada posisi yang terpuruk.⁶

Melihat fenomena lemahnya daya saing SDM Indonesia di era globalisasi ini, lantas timbul pertanyaan apa yang salah dengan pendidikan nasional kita? Sudah saatnya lembaga-lembaga pendidikan di Indonesia khususnya perguruan tinggi melakukan pengembangan sumber daya manusia sehingga menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi. Perguruan tinggi diharuskan mampu menghadapi perubahan yang cepat dan sangat besar dalam tentangan pasar bebas, dengan melahirkan manusia-manusia yang berdaya saing tinggi dan tangguh. Sebab diyakini, daya saing yang tinggi inilah agaknya yang akan menentukan tingkat kemajuan, efisiensi dan kualitas bangsa untuk dapat memenangi persaingan era pasar bebas yang ketat tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, jelaslah bahwa perguruan tinggi di Indonesia memiliki peran yang strategis dalam pengembangan sumber daya manusia yang memiliki keunggulan-keunggulan. Untuk mencapai tujuan tersebut, Perguruan tinggi perlu membangun dan mengembangkan manajemen yang baik. Proses

⁵ Depresiasi mata uang suatu negara akan menjadi salah satu karakteristik dari era globalisasi (Soedijarto, *Pendidikan Sebagai Sarana Reformasi Mental dalam Upaya Pembangunan Bangsa* (Jakarta: Balai Pustaka, 1998), h. 8)

⁶ *Human Development Index*: Indeks Pembangunan Manusia, dihitung berdasarkan tiga indikator, yakni panjang usia, yang diukur dengan usia harapan hidup; pendidikan, yang diukur dengan angka melek huruf di kalangan orang dewasa dikombinasikan dengan angka masuk sekolah dasar, menengah pertama, dan menengah atas; serta standar hidup yang diukur melalui GDP riil per kapita.

manajemen Perguruan tinggi harus selalu ditingkatkan dan diarahkan kepada keseimbangan, yaitu keseimbangan peningkatan di bidang akademik dan proses pembelajaran, keseimbangan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Manajemen pengembangan staf dan dosen perlu disertai pengembangan hubungan lembaga dengan dunia luar dan instansi yang terkait yang dikenal dengan *human relation and public relation*.

B. Pembahasan

1. Peran Perguruan Tinggi di Indonesia dalam Era Globalisasi

Pendidikan Nasional sesungguhnya difungsikan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang holistik. Di dalam Undang-Undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional, pada pasalnya yang ke-3 menyatakan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi: *“mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”* Soedijarto berpendapat bahwa melaksanakan fungsi pendidikan nasional berarti mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur melalui dihasilkannya manusia berpendidikan yang memiliki kemampuan, nilai, sikap, watak, dan perilaku yang tangguh dalam memenuhi tuntutan perkembangan masyarakat memerlukan suatu lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai pusat sosialisasi dan pembudayaan berbagai kemampuan, nilai, sikap, watak, dan perilaku yang pada umumnya belum dimiliki oleh anggota masyarakat negara berkembang.⁷

Pendidikan diharapkan mampu memberdayakan masyarakat secara luas. Masyarakat yang terberdayakan oleh sistem pendidikan memiliki keunggulan komparatif dan kompetitif dalam konteks nasional dan persaingan global. Pendidikan harus dikonseptualisasikan sebagai suatu usaha dan proses pemberdayaan, yang benar-benar harus disadari secara kolektif, baik oleh individu, keluarga, masyarakat, lebih-lebih oleh pemerintah sebagai investasi masa depan bangsa. Dengan demikian, pendidikan memegang peranan penting dan strategis dalam menghasilkan SDM yang akan membangun bangsa ini.

Perguruan tinggi, sebagai salah satu lembaga pendidikan yang mengemban amanat pendidikan nasional, memiliki peluang besar untuk ikut serta dalam memberdayakan masyarakat luas. Mengenai peran perguruan tinggi tersebut, Clark Kerr menyatakan:

“The basic reality, for the university, is the widespread recognition that new knowledge is the most important factor in economic and social growth. We are just perceiving that the university is invisible product, knowledge,

⁷ Soedijarto, *Pendidikan Nasional Sebagai Wahana Mencerdaskan Kehidupan Bangsa dan Membangun Peradaban Negara-Bangsa (Sebuah Usaha Memahami Makna UUD 1945)* (Jakarta: CINAPS, 2000), h. 84.

*may be the most powerful single element in our culture, affecting the rise and fall profession and even social classes, regions and even nation.”*⁸

UNESCO sendiri di dalam rekomendasinya mengenai fungsi pendidikan tinggi abad ke-21 menyatakan bahwa ada empat fungsi yang perlu diemban oleh lembaga pendidikan tinggi di abad ke-21, yaitu:

- a. Sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai pusat belajar yang mengarah kepada penelitian teoritis dan terapan serta mengajar.
- b. Sebagai pusat pembinaan professional yang menggabungkan pengetahuan akademi dengan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perkembangan ekonomi.
- c. Sebagai pusat belajar sepanjang hayat yang membuka pintu bagi orang dewasa untuk belajar atau untuk mengecapi kehidupan budaya yang lebih luas.
- d. Kerja sama internasional.⁹

Sementara itu Soedijarto mengatakan bahwa menghasilkan lulusan yang berkualitas secara intelektual dan professional, menghasilkan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan ikut serta dalam memecahkan masalah nasional masyarakat bangsanya maupun masalah kemanusiaan adalah hakikat dari Tri Darma Perguruan Tinggi. Atas dasar landasan pemikiran ini pula tampaknya Presiden Sukarno dalam Rencana Pembangunan Semesta Delapan Tahunan dari 1961-1969, antara lain menetapkan sasaran bagi didirikannya sekurang-kurangnya sebuah universitas negeri untuk setiap provinsi. Hakikat Tri Darma Perguruan Tinggi pada tahun 1962 adalah mencoba menerapkan *Land Grant Movement* Presiden Abraham Lincoln 1862 di Indonesia, yang tujuannya adalah melibatkan secara langsung universitas dalam proses pembangunan untuk mempercepat proses industrialisasi dan manufaktur.¹⁰

Pada 1809, dengan pionirnya Von Humbolt (Jerman), universitas berkembang sebagai lembaga riset dan pada tahun 1862 menjadi lembaga pengabdian kepada masyarakat dengan adanya gerakan *Land Grant* oleh Presiden Abraham Lincoln melalui *Morril Act*-nya. Setelah periode ini, khususnya di AS dan Eropa Barat (Inggris, Jerman, dan Prancis), disamping sebagai lembaga pendidikan, universitas adalah juga lembaga riset dan lembaga pengabdian kepada masyarakat.¹¹ Karena itu, Soedijarto memandang bahwa penerapan Tri Darma adalah bentuk mutakhir universitas di dunia, yang dalam bahasa Clark Kerr dalam bukunya *The Uses of The Univeristy*, dinyatakan sebagai berikut:

“A university anywhere can aim no higher than to be as British as possible for the sake of the undergraduates, as German as possible for the sake of the

⁸ Clark Kerr, *The Uses of University* (New York: Harper Torch Book, 1962), h. vii.

⁹ H.A.R. Tilaar, *Op.Cit.*, h. 196-197.

¹⁰ Soedijarto, *Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita* (Jakarta: Kompas, 2008), h.

¹¹ *Ibid*, h. 218.

graduates and research personnel, as American as possible for the sake of the public at large.”¹²

2. Manajemen Perguruan Tinggi di Indonesia dalam Era Globalisasi

Telah disebutkan bahwa untuk mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki keunggulan-keunggulan dan berperan dalam era globalisasi, perguruan tinggi di Indonesia perlu membangun dan mengembangkan manajemen perguruan tinggi yang baik. Pendidikan tinggi hendaknya diselenggarakan dengan menggunakan prinsip-prinsip manajemen yang fleksibel dan dinamis agar memungkinkan setiap perguruan tinggi untuk berkembang sesuai dengan potensinya masing-masing dan tuntutan eksternal yang dihadapinya.

Pengertian manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan organisasional secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya operasional.¹³ Sedangkan Handoko mengatakan manajemen adalah seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.¹⁴ Dari kesimpulan pengertian diatas dapat ditarik dari kesamaan-kesamaan yang terdapat dalam definisi diatas adalah bahwa: 1). Manajer menggunakan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional melalui perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, dan pengendalian. 2). Para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan atau berarti dengan tidak melakukan tugas-tugas itu sendiri. Kegiatan manajerial sendiri meliputi banyak aspek, namun aspek utama yang bisa diimplementasikan dalam mengelola perguruan tinggi adalah perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, dan pengendalian:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah proses dasar dimana manajemen memutuskan tujuan dan cara mencapainya. Menurut Ricard L. Daft perencanaan (*Planning*) berarti mengidentifikasi berbagai tujuan untuk kinerja organisasi di masa mendatang serta memutuskan tugas dan penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk mencapainya. Dengan kata lain, perencanaan manajerial menentukan posisi organisasi di masa mendatang dan bagaimana mencapainya. Sedangkan Bryson mengatakan bahwa perencanaan strategis adalah upaya yang didisiplinkan untuk membuat keputusan dan tindakan penting yang membentuk dan memandu bagaimana menjadi organisasi (atau entitas lainnya), apa yang dikerjakan organisasi, dan mengapa organisasi mengerjakan hal seperti itu.¹⁵

Mengenai manfaat dari perencanaan, beberapa penulis (Steiner, 1979; Barry, 1986; Bryson, Freeman dan Roering, 1986; Bryson, Van de Ven, dan

¹² Clark Kerr, , *Op.Cit.*, h. 218.

¹³ Ricard L. Daft, *Era Baru Manajemen* (Jakarta: Salemba Empat, 2010), h. 6.

¹⁴ Ricard L. Daft, *Op.Cit.*, h. 7.

¹⁵ John M. Bryson, *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), h. 5

Roering, 1987) berkeyakinan bahwa perencanaan strategis dapat membantu suatu organisasi:

- 1) Berpikir secara strategi dan strategis yang efektif;
- 2) Memperjelas arah masa depan
- 3) Menciptakan prioritas;
- 4) Membuat keputusan sekarang dengan mengingat konsekuensi masa depan;
- 5) Mengembangkan landasan yang koheren dan kokoh bagi pembuatan keputusan;
- 6) Menggunakan keleluasaan yang maksimum dalam bidang-bidang yang berada di bawah control organisasi;
- 7) Membuat keputusan yang melintasi tingkat dan fungsi;
- 8) Memecahkan masalah utama organisasi;
- 9) Memperbaiki kinerja organisasi;
- 10) Menangani keadaan yang berubah dengan cepat secara efektif;
- 11) Membangun kerja kelompok dan keahlian.¹⁶

Kegiatan perencanaan di dalam pengelolaan perguruan tinggi bisa melalui empat tahap berikut ini: Tahap pertama, adalah menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan. Perencanaan dimulai dengan keputusan-keputusan tentang keinginan atau kebutuhan organisasi atau kelompok kerja. Tanpa rumusan tujuan yang jelas, organisasi akan menggunakan sumber daya-sumber dayanya secara tidak efektif. Tahap kedua, merumuskan keadaan saat ini. Pemahaman akan posisi sekarang dari tujuan yang hendak dicapai atau sumber daya-sumber daya yang tersedia untuk pencapaian tujuan, adalah sangat penting, karena tujuan dan rencana menyangkut waktu yang akan datang. Hanya setelah keadaan saat ini dianalisa, rencana dapat dirumuskan untuk menggambarkan rencana kegiatan lebih lanjut. Tahap kedua ini memerlukan informasi yang didapatkan melalui komunikasi dalam organisasi. Tahap ketiga, mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan. Segala kekuatan dan kelemahan serta kemudahan dan hambatan perlu diidentifikasi untuk mengukur kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor lingkungan intern dan ekstern yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya, atau yang mungkin menimbulkan masalah. Walaupun sulit dilakukan, antisipasi keadaan, masalah, dan kesempatan serta ancaman yang mungkin terjadi diwaktu mendatang adalah bagian esensi dari proses perencanaan. Tahap keempat, adalah mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan. Tahap terakhir dalam proses perencanaan meliputi pengembangan berbagai alternatif kegiatan untuk pencapaian tujuan, penilaian alternative-alternatif tersebut dan pemilihan alternatif terbaik (paling memuaskan) diantara berbagai alternatif yang ada.

Agar perencanaan perguruan tinggi lebih mantap, perlu ada unit khusus dalam organisasi yang bertugas untuk itu. Dalam PP 30 tahun 1990, Pasal 54, unit yang dimaksud ini telah diatur. Pada ayat (3), unit ini disebut biro administrasi

¹⁶ *Ibid*, h. 12-13.

perencanaan dan sistem informasi. Mungkin belum semua, atau tidak semua, perguruan tinggi dapat memakai nama unit yang besar ini. apapun nama unit yang sesuai bagi masing-masing perguruan tinggi, yang terpenting ialah bahwa fungsi utama unit itu haruslah memikirkan dan melaksanakan perencanaan perguruan tinggi bersangkutan baik yang berjangka panjang dan menengah, maupun yang berjangka pendek, serta mempersiapkan alat-alat evaluasi dan pemantauan, dan melaksanakan evaluasi dan pemantauan yang dimaksud.

Pimpinan unit perencanaan perguruan tinggi haruslah orang yang profesional, yaitu orang yang terdidik dan terlatih secara khusus untuk tugas itu. Setiap perguruan tinggi hendaklah mempersiapkan kader-kader pimpinan unit perencanaan dimaksud secara terencana dan berkesinambungan.¹⁷

b. Pengelolaan

Pengelolaan atau pengorganisasian biasanya dilakukan setelah perencanaan dan mencerminkan bagaimana organisasi mencoba mewujudkan perencanaan. Pengelolaan (organizing) mencakup menentukan tugas, mengelompokan tugas, mendelegasikan otoritas, dan mengalokasikan sumber daya di seluruh organisasi.¹⁸

Pengorganisasian, menurut Fattah, bahwa istilah organisasi mempunyai dua pengertian umum, yaitu: Pertama, organisasi diartikan sebagai suatu lembaga atau kelompok fungsional, misalnya sebuah perusahaan, sebuah sekolah, sebuah perkumpulan, badan-badan pemerintahan. Kedua, merujuk pada proses pengorganisasian yaitu bagaimana pekerjaan diatur dan dialokasikan diantara para anggota, sehingga tujuan organisasi itu dapat tercapai secara efektif.¹⁹ Sedangkan organisasi itu sendiri diartikan sebagai kumpulan orang dengan sistem kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Anoraga mengatakan bahwa ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar diperoleh bentuk struktur organisasi yang efisien, yaitu: [1] Adanya spesialisasi dan pembagian pekerjaan. [2] Adanya pendelegasian wewenang yang jelas [3] Adanya rentang kendali yang sesuai dengan kemampuan supervisi seseorang [4] Adanya proses pendelegasian dan pengintegrasian. [5] Adanya unsur lini dan staff.

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan (Leading) berarti menggunakan pengaruh untuk memotivasi karyawan guna mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kepemimpinan berarti menciptakan nilai-nilai dan budaya bersama, mengkomunikasikan tujuan-tujuan kepada karyawan di seluruh organisasi, dan menyuntikan semangat untuk memperlihatkan kinerja tertinggi kepada karyawan. Kepemimpinan mencakup proses memotivasi seluruh departemen dan divisi, disamping para individu yang

¹⁷ Visi-Misi-PT-Indonesia_by-AM. Mirfani

¹⁸ Ricard L. Daft, *Op.Cit.*, h. 7.

¹⁹ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja RosdaKarya, 1999), h. 71.

bekerja secara langsung dengan para manajer. Di era yang sarat dengan ketidakpastian, kompetisi global, dan meningkatnya keberagaman tenaga kerja, kemampuan untuk membentuk budaya, mengkomunikasikan tujuan, dan memotivasi karyawan sangat diperlukan bagi keberhasilan bisnis.²⁰

Kepemimpinan efektif mengarahkan dan mempengaruhi perilaku semua unsur dalam perguruan tinggi, mengikuti nilai, norma, etika, dan budaya organisasi yang disepakati bersama, serta mampu membuat keputusan yang tepat dan cepat. Kepemimpinan mampu memprediksi masa depan, merumuskan dan mengartikulasi visi yang realistis, kredibel, serta mengkomunikasikan visi ke depan, yang menekankan pada keharmonisan hubungan manusia dan mampu menstimulasi secara intelektual dan arif bagi anggota untuk mewujudkan visi organisasi, serta mampu memberikan arahan, tujuan, peran, dan tugas kepada seluruh unsur dalam perguruan tinggi.

Pelaksanaan tugas dari kepemimpinan perguruan tinggi sendiri dijalankan berdasarkan 10 prinsip *good governance*, yaitu: 1). prinsip akuntabilitas, 2). prinsip pengawasan, 3). prinsip daya tangkap, 4). prinsip profesionalisme, 5). prinsip efisiensi dan efektivitas, 6). prinsip transparansi, 7). prinsip kesetaraan 8). prinsip wawasan ke depan 9). prinsip partisipasi, 10). prinsip keadilan.

d. Pengendalian

Pengendalian atau pengawasan adalah fungsi keempat dari proses manajemen. Pengendalian (controlling) berarti memonitor aktivitas karyawan, menentukan apakah organisasi sejalan dengan tujuannya, dan membuat koreksi jika diperlukan. Para manajer harus memastikan bahwa organisasi mereka bergerak menuju tujuan-tujuannya.²¹ Semua fungsi terdahulu tidak akan efektif tanpa fungsi pengawasan (controlling).

Pengawasan atau *controlling* adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. G. R. Terry dalam buku *Principles of Management* mengemukakan bahwa:

“Controlling can be defined as the process; what is being accomplished, that is the performance, evaluating the performance, and if necessary applying corrective measure so that performance takes place according to plans, that is, in conformity with the standard”

Sementara itu Henri Fayol dalam buku *“General And Industrial Management”* menyatakan bahwa:

“Control consist in varifying wether everything accurs in conformity with the plan adapten, the instruction issued and principles established. It has for object to point out weak ness and errors in order to reastify then and prevent recurrence. It operate in everythings things, peoples, actions”.

²⁰ Ricard L. Daft, *Op.Cit.*, h. 8.

²¹ Ricard L. Daft, *Op.Cit.*, h. 8.

Maka, dalam aktifitas pengawasan, hal-hal yang perlu dilakukan, adalah: (1) mengukur prestasi kerja berdasarkan standar dan metode pengukuran prestasi, (2) menilai penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dan melakukan tindakan koreksi, (3) melakukan tinjauan terhadap perencanaan.

Fungsi dari pengawasan pada dasarnya mencakup 4 unsur, yaitu 1) penetapan standar pelaksanaan, 2) penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan, 3) pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan, dan 4) pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar. Sedangkan tipe dasar pengawasan, yaitu (1) pengawasan pendahuluan, (2) pengawasan “*concurrent*”, dan (3) pengawasan umpan balik.

Pengawasan pendahuluan (*feed forward control*), atau sering disebut steering controls, dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan. Jadi, pendekatan pengawasan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah terjadi. Pengawasan ini akan efektif hanya bila manajer mampu mendapatkan informasi akurat dan tepat pada waktunya tentang perubahan-perubahan dalam lingkungan atau tentang perkembangan terhadap tujuan yang diinginkan.

Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (*concurrent control*), *screening control*, dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Tipe pengawasan ini merupakan proses di mana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan, atau menjadi semacam peralatan “*double-check*” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

Pengawasan umpan balik (*feedback control*), juga dikenal sebagai *past-action control*, mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab dari penyimpangan dari rencana atau standar ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa di masa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

Untuk mengendalikan atau mengontrol pelaksanaan aktivitas perguruan tinggi secara keseluruhan berpegang kepada landasan hukum yang secara formal tertuang dalam statuta dan statute dijabarkan ke dalam RIP (Rencana Induk Pengembangan) untuk 5-10 tahun.

1) Komponen yang dikontrol

Komponen yang dikendalikan secara formal meliputi seluruh aktivitas perguruan tinggi sesuai bentuknya. Komponen yang dikontrol, sekaligus sebagai pengontrol, meliputi:

- a) Pimpinan (Rektor, Pembantu rektor, kepala biro, ketua lembaga, dekan, pembantu dekan, ketua atau sekretaris jurusan).

- b) Administrasi (umum, akademik dan kemahasiswaan, administrasi perencanaan dan sistem administrasi).
 - c) Sarana dan prasarana (peraturan, kelas, laboratorium, studio dll).
 - d) Pegawai (TU, Teknisi Laboran, Pesuruh).
 - e) Dosen (tetap dan tidak tetap melaksanakan tri darma).
- 2) Mahasiswa yang mendapatkan pelayanan (informasi, sebagai pelanggan, proses belajar mengajar, sumber belajar, pengembangan minat dan bakat serta kesejahteraan).
- 3) Badan Akreditasi Nasional (BAN)

Dengan mengacu kepada PP No. 30 tahun 1990 dan SK Mendikbud no. 0326/U/1994, tanggal 13 desember 1994 yang diubah dengan SK Mendikbud no. 0224/U/1995, tanggal 28 Juni 1995 tentang Badan Akreditasi Nasional (BAN) secara berkala meliputi: Kurikulum, mutu dan jumlah tenaga kependidikan, keadaan mahasiswa, pelaksana pendidikan, sarana prasarana, tata laksana akademik, kepegawaian, keuangan, dan kerumahtangaan (BAN 1995: 4).²²

C. Kesimpulan

1. Perguruan tinggi di Indonesia memiliki peran yang strategis dalam pengembangan sumber daya manusia yang memiliki keunggulan-keunggulan di era globalisasi. Perguruan di Indonesia disarankan belum maksimal mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki keunggulan-keunggulan tersebut yang membuat Indonesia tidak mampu bersaing, sehingga Indonesia cenderung tertinggal dan bahkan cenderung dirugikan.
2. Perguruan tinggi, sebagai salah satu lembaga pendidikan yang mengemban amanat pendidikan nasional, memiliki peluang besar untuk ikut serta dalam memberdayakan masyarakat luas. Perguruan tinggi dapat mempengaruhi perkembangan masyarakat dan peradabannya.
3. Perguruan Tinggi di Indonesia bisa memainkan peranannya dalam era globalisasi ini jika memberikan perhatian yang semakin serius terhadap penerapan Tri Darma, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Penerapan Tri Darma adalah bentuk mutakhir universitas di dunia.
4. Perguruan tinggi di Indonesia perlu membangun dan mengembangkan manajemen perguruan tinggi yang baik. Pendidikan tinggi hendaknya diselenggarakan dengan menggunakan prinsip-prinsip manajemen. Prinsip-prinsip manajemen yang bisa diaplikasikan dalam pengelolaan perguruan tinggi tersebut meliputi: perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, dan pengendalian.

²² Visi-Misi-PT-Indonesia_by-AM. Mirfani

Daftar Pustaka

- Clark Kerr, *The Uses of University* (New York: Harper Torch Book, 1962)
- Depresiasi mata uang suatu negara akan menjadi salah satu karakteristik dari era globalisasi (Soedijarto, *Pendidikan Sebagai Sarana Reformasi Mental dalam Upaya Pembangunan Bangsa* (Jakarta: Balai Pustaka, 1998)
- H.A.R. Tilaar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi* (Jakarta: Grasindo, 1997)
- John M. Bryson, *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007)
- Muchlis R. Luddin, *Negara, Pendidikan Humanis dan Globalisasi* (Jakarta: Karya Mandiri Pers, 2008)
- Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja RosdaKarya, 1999)
- Ricard L. Daft, *Era Baru Manajemen* (Jakarta: Salemba Empat, 2010)
- Soedijarto, *Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita* (Jakarta: Kompas, 2008)
- Soedijarto, *Pendidikan Nasional Sebagai Wahana Mencerdaskan Kehidupan Bangsa dan Membangun Peradaban Negara-Bangsa (Sebuah Usaha Memahami Makna UUD 1945)* (Jakarta: CINAPS, 2000)
- Visi-Misi-PT-Indonesia_by-AM. Mirfani