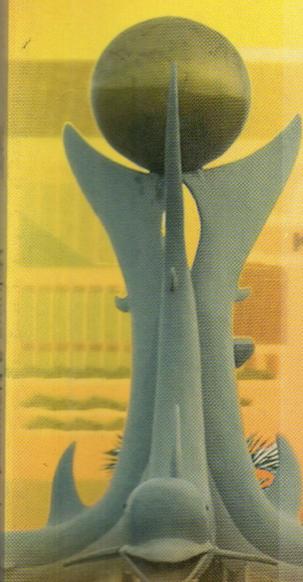


EDUKASI TANJUNGBALAI

ISSN 0216-8669

Majalah Ilmiah Pendidikan, Sain, Teknologi dan Seni

Volume 3 Nomor 1, Januari-Juni 2008



- Teknik-Supervisi Pendidikan ✓
- Eksistensi Perguruan Tinggi dalam Pengembangan SDM ✓
- Manajemen Pendidikan dan Globalisasi ✓
- Kompetensi Pendidikan dalam Mendukung Terciptanya Kualitas Pendidikan ✓
- Rencana Strategik Pengembangan Sekolah Berbasis Renstra ✓
- Fungsi Media dalam Pembelajaran ✓
- Teknologi Pendidikan dan Efektivitas Pembelajaran ✓
- Motivasi dan Kepuasan Kerja ✓
- Perspektif Sains dan Etika ✓
- Meningkatkan Kemampuan Siswa Kelas VII SMP Negeri 1 Tanjungbalai dalam Memahami Konsep IPA Melalui Penerapan Metode Inkuiri dan Penggunaan Media Peta konsep ✓

DITERBITKAN OLEH
DINAS PENDIDIKAN KOTA TANJUNGBALAI
BEKERJASAMA DENGAN
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

EKSISTENSI PERGURUAN TINGGI DALAM PENGEMBANGAN SDM

Mesiono, M.Pd.

Dosen Fakultas Tarbiyah IAIN SU Medan

Abstrak: Keberadaan suatu universitas tumbuh dan berkembang sebagai institusi pendidikan tinggi ansich. Peran yang dijalankannya memberikan jasa pelayanan pembinaan potensi manusia, bukan sebagai lembaga profit. Universitas sebagai penyelenggara pendidikan tinggi adalah lembaga yang memenuhi tuntutan kuat masyarakat terhadap berbagai keperluan dan kebaikan serta usaha-usaha lain yang sesuai dengan fungsinya, menyiapkan sumberdaya manusia (SDM) yang diperlukan.

Kata Kunci: *Peran Perguruan Tinggi, keunggulan, SDM*

Pendahuluan

Perguruan tinggi adalah sebagai pusat kajian dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) serta seni yang telah berlangsung lama dan

berkelanjutan. Berbagai institusi pendidikan tinggi berkembang pesat dan berbagai pusat penelitian untuk pengembangan IPTEK juga semakin maju serta memiliki keragaman bentuk.

Secara bersamaan, perkembangan pengetahuan baru dan perubahan memasuki semua tempat aktivitas manusia melakukan kreativitas ilmiah, seni dan budaya.

Knapper dan Kropley (2000) menjelaskan bahwa perguruan tinggi menjadi wahana penting dalam pelaksanaan pendidikan sepanjang hayat, sebab prestise dan pengaruh universitas dan akademi dalam sistem pendidikan pada banyak negara mengemuka dalam hal pengembangan teori dan pelaksanaan riset. Dalam prakteknya saat ini, perguruan tinggi memberikan pembelajaran, penelitian dan memajukan pengaruh pengetahuan, sikap, nilai dan praktik dalam berbagai bidang kehidupan masyarakat.

Saatnya manusia sebagai pencipta kebudayaan harus membangun kembali tidak hanya organisasi yang dijalankan tetapi juga diri setiap orang yang merasa dan ditempatkan sebagai pimpinan. Pergantian utama abad ini dari abad ke-20 kepada abad ke-21, bahkan sudah memasuki dasawarsa pertama abad ke-21,

memberikan tekanan terhadap pimpinan dalam setiap sektor kehidupan. Banyaknya perubahan sudah menimbulkan berbagai peningkatan kompetisi global dalam bidang ekonomi, politik, dan sosial budaya serta tuntutan terhadap kepemimpinan.

Bagaimanapun, perkembangan revolusioner sains dan teknologi begitu sempurna untuk mengubah berbagai sistem kehidupan. Hal ini merupakan tantangan bagi semua model lama dari cara berpikir manusia dan bertindak setiap orang dalam organisasi. Masyarakat sedang menanti suatu transformasi mendasar dalam kepemimpinan apa dan elemen apa sajakah bagi kepemimpinan efektif yang dibutuhkan untuk abad ke-21, tak terkecuali dalam dunia pendidikan tinggi. Karena itu, diyakini bahwa efektivitas PT sangat menentukan pengembangan sumberdaya manusia.

Kepemimpinan PT Bermutu

Meskipun selama ini sudah banyak usaha perbaikan perguruan tinggi melalui pengembangan

mutu dosen, perbaikan kurikulum, penataan organisasi dan manajemen, namun akhir-akhir ini fenomena menunjukkan masih banyak kekecewaan masyarakat terhadap kinerja perguruan tinggi. Banyaknya pengangguran terdidik (berpendidikan sarjana) cenderung dipersalahkan pada keberadaan perguruan tinggi yang mengeluarkan para sarjana. Diperkirakan lulusan perguruan tinggi masih kurang relevan dengan kebutuhan lapangan kerja yang tersedia (relevansinya rendah) sehingga perguruan tinggi dianggap kurang efektif. Para lulusan perguruan tinggi tidak memiliki keterampilan wirausaha, banyak yang bekerja tidak sesuai bidangnya, lama mendapat pekerjaan, banyak yang menganggur, dan gaji rendah.

Banyak faktor yang diyakini menyebabkan mutu lulusan perguruan tinggi rendah, yaitu: faktor input mahasiswa, kurikulum, proses pembelajaran, metode, mutu dosen, dan sarana/prasarana. Untuk itu, manajemen pendidikan tinggi seharusnya memiliki kekuatan untuk mereduksi kekecewaan setiap

mahasiswa dan masyarakat. Dalam konteks ini, perlu dicari upaya-upaya terobosan peningkatan penggunaan sumber daya yang ada serta memperluas sumber daya untuk mendukung efektivitas manajemen. Di sinilah arti kehadiran kepemimpinan rektorat dan dekanat yang berkualitas bagi setiap PT.

Perguruan tinggi adalah lebih dari sekedar proses dan mekanisme, tetapi juga termasuk hasil yang diakibatkannya. Perguruan tinggi merupakan sub sistem pendidikan nasional. Fakultas beserta komponen pendidikan yang ada di dalamnya adalah subsistem perguruan tinggi. Seluruh komponen yang ada di dalamnya perlu diberdayakan untuk mengoptimalkan fungsi perguruan tinggi sebagai wahana strategis pengembangan sumber daya manusia (SDM). Berbagai tuntutan kebutuhan tenaga ahli, ilmuwan dan profesional di masyarakat menjadi tanggung jawab perguruan tinggi. Oleh karena itu, perhatian dan dukungan terhadap pelaksanaan berbagai kegiatan akademik di fakultas/jurusan/

program studi seyogyanya tidak boleh asal jadi, terbelit rutinitas saja, rasa tanggung jawab rendah yang secara kumulatif menyebabkan kelambanan (*low speed*) dalam penyelesaian tugas.

Balderston (1995: 354) menjelaskan bahwa untuk mengalokasikan sumberdaya bagi keunggulan maka kepemimpinan universitas berjalan atas pengembangan dan penggunaan mekanisme konsultasi yang baik daripada mempercayai beberapa individu untuk membuat keputusan krusial". Hal itu dapat dimulai dengan janji akademik dan promosi. Tentu saja melalui pembuatan skala pembiayaan dan aspek lain dalam kompensasi akan menjadi lebih kompetitif antara sumberdaya manusia akademik mereka tidak merasa ditempatkan menjadi manusia kelas dua atau dinomorduakan (*mediocrity*).

Hal yang esensial adalah memiliki standar kualitas tinggi dalam semua dimensi yang signifikan. Jadi standar prestasi fakultas harus ditingkatkan lembaga dan secara adil serta

diprogramkan sebagai norma seluruh fakultas".

Bagaimanapun manajemen PT (universitas, sekolah tinggi, akademi, institut, atau program politeknik) dalam mewujudkan kerjasama dengan fakultas, perlu ditingkatkan untuk meninjau ulang kualitas pelaksanaan akademik dan memberikan dorongan peningkatan dengan pilihan-pilihan terbaik yang berbeda dan baru dari keadaan sebelumnya. Tentu saja diakui bahwa setiap universitas memiliki masalah terhadap lingkaran pembiayaan. Selama periode peningkatan sumberdaya yang begitu cepat, peningkatan harus pembiayaan dan sumber daya yang meningkat. Sebagian program akademik ada yang memiliki pertumbuhan lambat. Jika ada program akademik seperti itu, maka strateginya adalah meningkatkan kualitas program akademik yang lain dengan menseleksi program akademik yang masih memiliki keunggulan untuk mengurangi kegagalannya dengan ditingkatkan standard keunggulannya. Bagaimanapun, komitmen untuk

keunggulan menuntut lebih dalam hal pembiayaan sumberdaya.

Menurut Semiawan (1999: 13) strategi dalam mencapai cita-cita keunggulan secara optimal oleh PT banyak ditentukan oleh visi dan kebijakan (*policy*) pengambilan keputusan dalam proses pembangunan pendidikan tinggi. Pengembangan kompetensi kognitif tingkat tinggi (*quality thinking skills*) dan *interpersonal skills* yang diperlukan menghadapi tuntutan masa depan, bukan saja mengenai apa yang menjadi perolehan lulusan PT, terutama bagaimana perolehan itu didapat (misi PT).

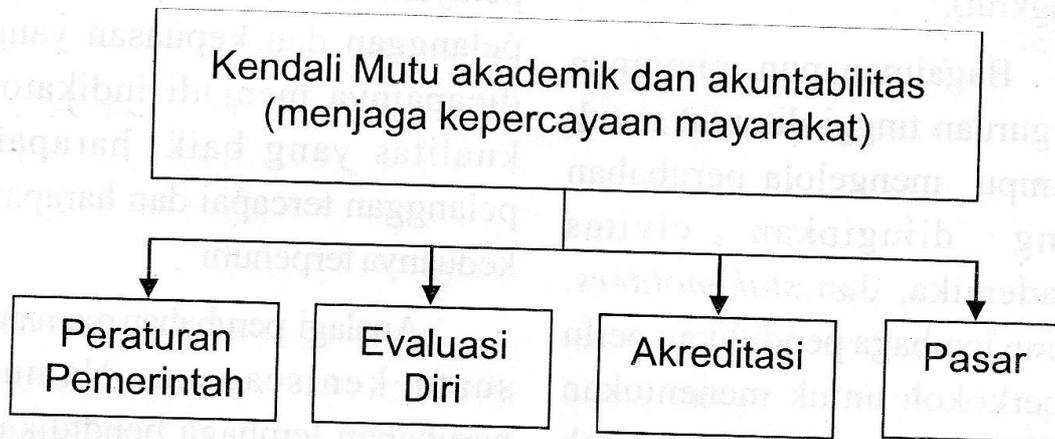
Bagaimanapun, lintasan perubahan di manapun kejadiannya adalah sebuah keniscayaan. Kini tengah terjadi perubahan lingkungan makro dan mikro pendidikan. Lingkungan makro merupakan aspek politik, ekonomi, sosial dan teknologi yang mempengaruhi kultur institusi pendidikan. Lingkungan mikro berkaitan dengan tuntutan pengharapan pelanggan dan *stakeholders* pendidikan. Akibatnya berbagai tuntutan

muncul ke permukaan. Hal yang mengemuka adalah tuntutan terhadap peningkatan mutu, otonomi, akreditasi dan akuntabilitas.

Lebih lanjut Semiawan (1999: 14) menjelaskan akuntabilitas PT saat ini seiring dengan peningkatan mutu adalah penting sekali. Akuntabilitas dan otonomi PT tidak bisa dilihat terlepas dari kualitas tinggi kualitas manusianya, bukan saja memiliki pengetahuan yang benar dan latihan profesional melainkan juga memperolehnya dengan cara yang benar. Kendali mutu akademik ini dapat dilihat dari strategi pengembangan suatu PT yang harus mengacu secara terus menerus pada manusia berkualitas tinggi. Visi, misi dan tujuan PT harus sekaligus ditandai dengan suatu formulasi yang tepat tentang posisinya sebagai titik anjak (*point of departure*) atau POD, mengacu kepada perwujudan cita-cita sebagaimana digambarkan pada titik tiba (*point of arrival*) atau POA. Perjalanan yang ditempuh oleh sebuah PT dari POD ke POA ditandai oleh telaah kekuatan dan kelemahan

yang tidak bisa dilihat terlepas dari pengaruh kekuatan internal dan eksternal.

Kendali mutu dan akuntabilitas PT digambarkan sebagai berikut:



Untuk meraih mutu PT yang unggul, harus ada perubahan yang direncanakan pimpinan PT. Perubahan akan berhasil bila mengikuti beberapa langkah. Lucas dan Associates (2000: 33) menjelaskan ada delapan langkah menuju perubahan yang berhasil, yaitu: (1) membangun pemahaman akan pentingnya perubahan, (2) menciptakan petunjuk dalam berkoalisi, (3) mengembangkan visi dan strategi, (4) mengkomunikasikan visi tentang perubahan, (5) pemberdayaan berdasarkan tindakan dalam lingkungan luas, (6) melaksanakan kemenangan jangka pendek, (7) meraih konsolidasi dan menghasilkan perubahan lebih banyak, (8) meraih dan menyegarkan pednekatan baru dalam budaya akademik”.

Operasional manajemen untuk itu harus berdasarkan kepada kinerja. Manajemen PT harus ekstra keras mendesain perubahan organisasinya, karena begitu cepatnya perubahan eksternal itu terjadi akibat globalisasi dan era informasi. Apalagi bagi perguruan tinggi dan fakultas yang pimpinannya puas dengan hanya menjalankan aktivitas rutinitas saja, tanpa prestasi maka patut dipertimbangkan kepemimpinannya. Karena kinerja rendah akan mengakibatkan program mengambang, tak ada prioritas yang jelas, penyelesaian masalah tidak fokus, sehingga dapat membawa berbagai program studi kurang

diminati, kehilangan daya tarik fakultas pada gilirannya akan mengalami *collapse* (rubuh/bangkrut).

Bagaimanapun, pimpinan perguruan tinggi dituntut untuk mampu mengelola perubahan yang diinginkan civitas akademika, dan *stakeholders*. Peran lembaga pendidikan perlu diperkokoh untuk menentukan arah perubahan. Tentu saja tidak ada PT yang mau tergilas oleh perubahan yang ada, lalu tertinggal dan diabaikan masyarakat pelanggannya.

Jadi intinya PT dengan kepemimpinannya ahrus memperbaiki kualitas dalam segala hal, baik pelayanan maupun produk atau lulusan. Tidak zamannya lagi kalau ada PT hanya tampil apa adanya tanpa sudatu daya pikat atas pelanggan pendidikan. Jadi kualitas ada pada diri pelanggan, kata Senge (1992). Dijelaskannya bahwa kualitas ditentukan dalam transaksi pelayan dan pelanggan yang berlangsung dalam dalam organisasi. Kualitas terkait dengan pelayanan adalah melekat

adanya secara subjektif dan personal. Bergantung pada laporan antara pelanggan kepada pelayan. Jadi seberapa senang pelanggan dan kepuasan yang dicapainya menjadi indikator kualitas yang baik, harapan pelanggan tercapai dan harapan keduanya terpenuhi”.

Apalagi perubahan memang suatu keniscayaan. Namun perubahan lembaga pendidikan sebaiknya direncanakan oleh para Rektorat, Direktur, Dekanat, dan Senat dengan melibatkan semua potensi organisasi universitas/institut dan fakultas baik internal maupun eksternal. Mungkin semakin banyak yang tidak puas kalau hanya berubah apa adanya. Perbaikan bidang kurikulum, metode dan teknologi pengajaran, sarana dan parasarana, mutu dosen, mutu staf administrasi dan manajemen merupakan tuntutan globalisasi yang harus diantisipasi para pemimpin universitas/institut dan fakultas dewasa ini.

Menurut Evans (2000: 10), ada beberapa hal tantang yang tidak diprediksi oleh universitas pada banyak negara, yaitu:

- 1) Teknologi yang cepat dan perubahan sosial.
 - 2) Perubahan paradigma pendidikan,
 - 3) Peningkatan tuntutan dalam signifikansi pendidikan jarak jauh dan pembelajaran terbuka,
 - 4) Munculnya pembelajaran digital,
 - 5) Kesulitan yang kronik dalam pembiayaan,
 - 6) Harapan terhadap mutu dan peningkatan industrialisasi yang cepat, komersialisasi dan globalisasi”.
- kepada universitas sebagai tempat yang mampu:
- 1) Belajar dan pembelajaran berkelanjutan secara bebas dan penuh otonomi,
 - 2) Berkomunikasi dengan yang lain untuk mengantarkan pada basis yang berbeda/beragam,
 - 3) Menunjukkan sensitivitas sosial,
 - 4) Penerimaan tanggung jawab sosial,
 - 5) Kesiapan dan keinginan menjadi lebih fleksibel dan memiliki pengalaman yang fleksibel”.

Jadi setiap perguruan tinggi harus mengubah penampilannya perlu belajar untuk tumbuh subur (*thrive*) dalam suatu lingkungan yang kompetitif dalam peningkatan mutu berkelanjutan (*total quality improvement*). Kreativitas, inovasi, modernisasi dan pelayanan pelanggan (mahasiswa/pelajar dan masyarakat) menjadi kunci untuk berhasil di masa depan.

Jadi pada masa depan, menurut Evans (2000) harus ada penekanan yang lebih besar

Tuntutan atau pengharapan masyarakat terhadap mutu output fakultas, program studi yang relevan dengan kebutuhan masyarakat semakin keras terdengar diteriakkan pada pelanggan. Sementara pelaksanaan program pendidikan tinggi masih dihadapkan pada keterbatasan Sumber Daya manusia (SDM) dosen dan pegawai baik kuantitas maupun kualitas, sumber daya material, manajemen dan kepemimpinan yang kurang ampuh. Hal-hal inilah yang harus

diatasi secara sistemik oleh pimpinan PT agar dapat eksis dan berkembang dengan perubahan yang signifikan dalam meraih keunggulan.

Dukungan bagi Pimpinan Akademik

Organisasi merupakan wadah bagi manajemen. Manajemen PT dijalankan oleh Rektor bersama staf-stafnya serta pimpinan bidang-bidang administrasi dalam mendayagunakan sumberdaya material dan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Demikian juga, keberadaan fakultas sebagai organisasi pendidikan, memiliki manajemen yang dijalankan dekan sebagai pimpinannya. Manajemen fakultas merupakan proses atau upaya menggerakkan dan mengerahkan seluruh sumber daya (manusia & material) secara optimal untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Paling tidak ada empat hal dasar sumberdaya pendidikan tinggi yang harus dikelola sebagaimana dikemukakan Astin

(1985: 38), yaitu: (1) staff, (2) fasilitas fisik, (3) mahasiswa, dan (4) uang/pembiayaan". Di sini manajemen PT, memberikan efektivitas usaha-usaha manusia dalam hal ini pimpinan, dosen, pegawai, dan mahasiswa dalam mencapai tujuan baik bidang akademik maupun penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang didukung pelayanan aktivitas manajemen yang prima. Hal itu membantu penggunaan lebih baik peralatan, kantor, produk, pelayanan dan hubungan manusia secara baik.

Sumberdaya staf, fisik dan mahasiswa diperoleh dengan uang, khususnya fasilitas fisik (gedung, sarana dan fasilitas pembelajaran) yang dapat direncanakan dengan baik. Dengan demikian para personil, mahasiswa dan sumberdaya keuangan harus menjadi perhatian manajemen PT. Semua warga fakultas terdiri dari kepala sumberdaya personalia dan kualitas fakultas dinilai dengan mengukur seperti proporsi lulusan, rata-rata publikasi, dan indikator lain kelayakan mahasiswa. Demikian pula

kualitas mahasiswa secara teknis dinilai dengan istilah kinerja atas standard tes (seleksi terukur pada saat masuk). Sarana fisik gedung kantor dievaluasi dari segi kualitas kelas, sumberdaya perpustakaan, laboratorium, asrama, dan lain sebagainya. Sedangkan sumberdaya keuangan dinilai dari variasi ukuran, mencakup uang pendaftaran per mahasiswa ketika mendaftar, rasio mahasiswa per fakultas, rata-rata ukuran kelas, dan uang kuliah (Astin, 1985).

Banyak dari ukuran sumber daya tersebut menjadi indikator keunggulan lembaga pendidikan tinggi. Seperti halnya penelitian universitas, berapa banyaknya, dan berapa banyak penelitian yang mendapat penghargaan dari lembaga riset nasional dan internasional. Selain itu, berapa banyak hasil penelitian yang diterbitkan dalam tataran nasional dan internasional. Dalam hal keunggulan lembaga, maka rektor bersama staf dan pimpinan fakultas yang ada harus memberikan prioritas pada aspek-aspek yang menentukan keunggulan PT yang dipimpinnya.

Rektor bertanggung jawab mengatur staf akademik, staf administratif, dosen dan pegawai bekerja secara optimal dengan mendayagunakan sarana/prasarana yang dimiliki serta potensi masyarakat demi mendukung pencapaian tujuan. Perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengkomunikasian, kepemimpinan dan pengawasan yang diimplementasikan dalam bidang akademik, ketenagaan, material, sarana dan prasarana, ketatausahaan, kemahasiswaan, dan hubungan dengan masyarakat sebagai operasional manajemen PT.

Menurut Bergh, dkk (2001: 145), posisi rektor dalam peran kepemimpinan universitas, yaitu:

- 1) Perguruan tinggi adalah organisasi yang kompleks: peran kepemimpinan presiden atau rektor adalah mengelola kompleksitas agar institusi dapat eksis dan berkembang”.
- 2) Perguruan tingi adalah organisasi yang memiliki manajemen. Peran rektor adalah menciptakan pemahaman yang jelas tentang tujuan dan arah organisasi.

- 3) Perguruan tinggi adalah organisasi yang kreatif. Peran rektor adalah menciptakan suatu etos dan lingkungan yang mendukung inovasi.
- 4) Perguruan tinggi adalah organisasi kolegal. Peran rektor adalah melindungi prosedur keterpaduan dalam bekerja dari institusi dan untuk membangun konsensus.

Proses perubahan PT adalah suatu peningkatan akan pentingnya tanggung jawab bagi setiap pimpinan harus didasarkan atas kejelasan visi dalam bekerja dan mengajak personil untuk terlibat secara emosional lewat pekerjaan mereka. Itu artinya melibatkan semua personil melalui keanggotaan dalam organisasi dan keterlibatan mereka secara sadar akan efek perubahan pada penambahan keuangan mereka, keamanan, status, harga diri dan efektivitas waktu hanya dapat diwujudkan pimpinan PT yang visioner, mau mendengarkan dan melibatkan.

Semua staf perguruan tinggi adalah pelaksana pendidikan yang terdiri dari staf pengajar dan staf

administrasi yang menentukan keberhasilan pendidikan. Hanya melalui suasana kerja yang kondusif dapat diharapkan terjadi proses pendidikan yang bermutu dan efisien. Suasana kerja yang kondusif berarti pula kepastian masa depan bagi tenaga pelaksana akademik dan administratif. Supaya dukungan bagi pimpinan akademik terus meningkat, maka semua staf harus diperlakukan secara adil. Di sini harus ada pola pengembangan karir yang terbuka, transparan dengan sistem insentif dan penghargaan bagi staf yang benar-benar dapat menunjukkan kinerja yang baik. Perlu diupayakan suasana persaingan yang sehat, yang menuju pada peningkatan mutu pekerjaan atau layanan.

Di sinilah kehadiran rektor sebagai pimpinan PT harus orang yang *visioner*, memiliki pandangan yang jelas ke mana arah perubahan universitas yang diinginkan dan mampu menyampaikan visi sehingga mendorong kerjasama yang baik. Adalah naif dan jauh ketinggalan, kalau ada PT di abad ke-21 sebagai yang tidak memiliki kejelasan visi yang ditandai dari kegiatan rutinitas

saja. Mungkin saja ada perubahan tapi kurang terarah, tidak jelas aprioritas akibat lemahnya sistem perencanaan yang dikembangkan.

Banyak fenomena yang riskan dalam atmosfir PT. Bagaimana mungkin, personil perguruan tinggi mengetahui visi pimpinan institusinya kalau komunikasi miskin, konseptual kurang terarah, karena perencanaan strategiknya tidak juga muncul ke permukaan. Ada pimpinan PT yang hanya mau didengar, dan sedikit sekali yang mau mendengarkan suara dari staf. Sementara perguruan tinggi, fakultas dan jurusan dan orang-orang di dalamnya adalah agen perubahan yang diharapkan berperan aktif melejitkan mutu lulusan.

Sebuah PT berkembang dengan baik karena manajemen dan kepemimpinan efektif. Demikian pula kemunduran atau kebangkrutan PT juga diakibatkan manajemen yang tidak efektif. Menurut Onushkin (1973: 18), secara umum sistem manajemen perguruan tinggi dan khususnya universitas memiliki sifat

tradisional dan universitas belum lagi menggunakan teknik modern dan metode perencanaan dalam manajemen. Hanya ada sebagian yang sudah mulai bahwa perencanaan modern dan manajemen dapat dan digunakan sebagai instrumen bagi pemecahan masalah yang sukar sebagaimana mereka hadapi. Itu artinya, perencanaan strategik bagi perguruan tinggi merupakan keharusan manajerial terutama dalam mengantisipasi perubahan secara proaktif agar program akademik, penelitian dan pengembangan masyarakat mampu menjadikan perguruan tinggi tetap eksis dan berkembang di masyarakat sebagai pilar pengembangan kebudayaan nasional. Semua potensi dan sumberdaya akademik, sarana dan prasarana, pembiayaan, dukungan dalam dan luar hanya mungkin dioptimalkan dengan manajemen dan kepemimpinan PT yang prima dan unggul.

Kurang lancarnya pelayanan pada sebuah PT terhadap kebutuhan mahasiswa merupakan indikator rendahnya kinerja. Padahal untuk kemajuan diper-

sampai ada anggapan bahwa yang perlu hanya staf akademik, lalu staf administrasi diabaikan dan tak pernah disentuh kebutuhan mereka untuk mengembangkan diri.

Lancar-tidaknya, cepat atau lambatnya kinerja sebuah PT terkait dengan kuantitas dan kualitas pegawai pada rektorat dan masing-masing fakultas. Tapi, sungguh disayangkan jika kualitas staf administratif lemah dan terus berlarut-larut akan mengakibatkan tugas-tugas administratif, dan akademik, serta keuangan pada rektorat dan fakultas menjadi terabaikan. Rendahnya kemampuan konseptual dan teknikal pegawai administratif cenderung terabaikan, bahkan kurang menjadi perhatian pimpinan fakultas. Sudahkah keterampilannya relevan dengan tugas, atau belum? Karena itu, pimpinan fakultas ke depan perlu memperhatikan sumber daya personil secara seimbang dalam pemantapan dan peningkatan kemampuannya baik konseptual maupun teknikal.

Sesungguhnya suatu hal yang menjadi tujuan penting

pendidikan tinggi adalah melayani, memindahkan dan menambah pengembangan batang tubuh pengetahuan. Ekspansi yang besar ini dalam hal pengetahuan di dalam beberapa tahun terakhir membuat tugas perguruan tinggi semakin dibutuhkan. Ilmu sosial dan kemanusiaan seperti halnya sains dan teknologi lainnya memasuki era baru dalam penelitian semakin teratur dalam tuntutan yang semakin menguat untuk kemajuan kebudayaan yang humanis.

Perguruan tinggi yang meliputi universitas, institut, akademi dan tinggi merupakan satuan penyelenggara pendidikan tinggi di Indonesia. Pendidikan tinggi bertujuan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan dan/atau teknologi serta kesenian.

Di sini perlu dijelaskan, pentingnya peningkatan efektivitas manajemen pendidikan

tinggi dalam merespon secara proaktif perubahan eksternal di masyarakat. Globalisasi ditandai dengan terjadinya perubahan yang imperatif dalam kehidupan masyarakat disebabkan pesatnya kemajuan teknologi informasi dan transportasi, kecanggihan IPTEK, penegakan HAM, lingkungan hidup, dan perubahan nilai-nilai sehingga melahirkan persaingan dalam berbagai bidang kehidupan. Dijelaskan oleh Evans (2000: 14) bahwa ada beberapa persoalan tuntutan pembelajaran di PT harus menggunakan, yaitu:

- 1) menggunakan jaringan kerja bagi tujuan informasi keilmuan, komunikasi dan kolaborasi,
- 2) target pencarian individu dan seleksi, evaluasi dan penggunaan informasi secara kontekstual; transformasi informasi ke dalam pengetahuan,
- 3) membuat usaha individu untuk memperoleh nasihat, bantuan dan motivasi tambahan melalui berbagai tutor profesional, konselor mata pelajaran,

moderator dan tenaga ahli atas mata kuliah,

- 4) membangun kontrak sosial individu atas berbagai tingkatan,
- 5) belajar bersama dalam kelompok kerja besar dan kecil, untuk membantu memecahkan masalah mahasiswa seperti dalam kerja proyek, atau bidang baru pengetahuan yang terbuka bagi semua orang ambil bagian, seperti membangun masyarakat berilmu pengetahuan”.
- 6) Interaksi individu bekerja dengan CD ROM, sebagai media yang memberikan sejumlah besar peluang pendidikan baru,
- 7) Partisipasi individu dalam pembelajaran atau perkuliahan alam maya, seminar jarak jauh, pembelajaran alam maya dalam kelas perkuliahan, atau ujian”,
- 8) Penelitian universitas maya”.

Satu tantangan utama yang muncul di abad ke-21 ini adalah bagaimana memahami lingkungan eksternal yang berubah. Seperti halnya diperlukan kajian

dan implemtnasi lingkungan pembelajaran dalam lingkungan digital sebagaimana dikemukakan di atas. Apakah perubahan itu menuntut lembaga untuk mengambil perspektif segar dan paradigma baru sehingga lingkungan eksternal dapat diresponi secara proaktif oleh pimpinan perguruan tinggi? Maka di sinilah perlunya perencanaan strategis yang tepat ada dalam visi dan aksi setiap gerak pimpinan PT. Khususnya perencanaan strateik ini untuk mengatasi berbagai persoalan secara holistik pada setiap perguruan tinggi yang diharapkan akan berimpilikasi terhadap peningkatan mutu lulusan.

Kepemimpinan dalam sebuah universitas adalah bagian yang didasarkan atas kewenangan formal, tetapi kepemimpinan adalah juga penugasan tanpa mengabaikan faktor mandat dan gelar. Untuk itu, sebutan bagi kepemimpinan universitas disesuaikan dengan konteksnya, baik dengan sebutan rektor, presiden, direktur, kepala eksekutif yang berasal dari usulan civitas akademika, alumni, pers,

maupun oleh pihak terkait lainnya di antara staf pimpinan.

Apapaun sebutan untuk pimpinan perguruan tinggi, menurut Balderston (1995:78) ada beberapa fungsi kepemimpinan universitas, yaitu:

- 1) Menjelaskan misi organisasi dan menentukan tujuan jangka panjang dan sasaran jangka pendek,
- 2) Memanfaatkan sumberdaya organisasi dan memprioritaskan penggunaannya dalam mencapai tujuan dan sasaran,
- 3) Menseleksi dan mengevaluasi penempatan personil utama,
- 4) Mewakili organisasi perguruan tinggi dalam berhadapan dengan konstituen eksternal,
- 5) Menjalankan manajemen strategik dan perubahan organisasi.

Kepemimpinan universitas bertugas dalam lima bidang yang disebutkan di atas, berkenaan dengan menghormati peran dari presiden/rektor, dan tim kepemimpinan rektor, atau kepemimpinan yang muncul dari sumber personil lainnya.

Pemimpin akademik harus memberikan kesempatan kepada semua personil untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan penuh kreativitas. Namun pimpinan akademik tidak boleh mengabaikan peran mereka dalam memotivasi fakultas untuk mengejar keunggulan pembelajaran. Dekan tentu saja merupakan orang yang memiliki visi tentang keunggulan fakultas yang akan dikejar. Demikian pula ketua jurusan/program studi harus mampu mendiagnosis berbagai peralatan akademik, mampu menangkap umpan balik, mencari masukan dari mahasiswa, dan teman sejawat sebagai pengaruh kebijakan dalam hal pembelajaran yang dilaksanakan, harus membicarakan pembelajaran unggul dengan yang lain, memperbaharui, merevisi dan mengubah format dan model pembelajaran yang lebih segar dan bermakna” (Weimer, 1990;143).

Peran sebagai pemimpin yang dijalankan oleh rektor menjadi penentu bagi kemampuan menjawab tantangan eksternal oleh PT. Dekan juga harus menjadi faktor penentu kolaborasi semua

sumberdaya di dalam dan dari luar untuk kemajuan setiap fakultas yang ada dalam keragaman program studi yang relevan dengan kebutuhan masyarakat kekinian. Dengan begitu, keberadaan pimpinan perguruan tinggi merupakan salah satu pilar utama pengembangan sumber daya manusia (SDM) terdidik yang diharapkan menjadi tercerahkan misalnya dengan kejelasan visi 2020.

Kualitas SDM berkualifikasi penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi tinggi dibina dan dikembangkan melalui program pendidikan tinggi berbasis riset. Untuk itu, perguruan tinggi semakin dituntut meningkatkan peranannya merespon secara aktif perubahan lingkungan eksternal yang terus berubah secara signifikan bagi menentukan relevansinya dengan kebutuhan masyarakat kekinian.

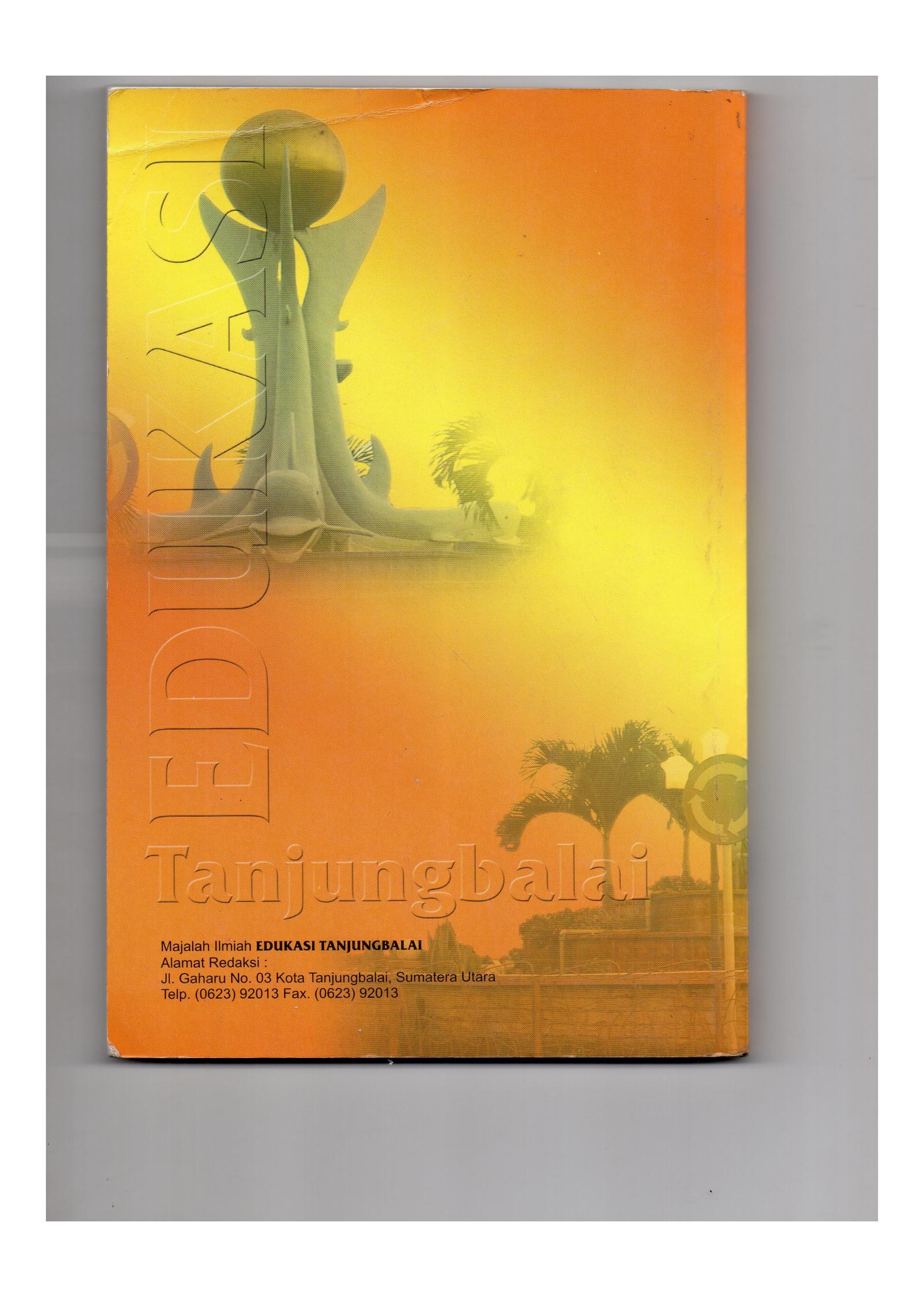
Penutup

Keberadaan perguruan tinggi merupakan salah satu pilar utama pengembangan sumber daya manusia (SDM). Kualitas

SDM berkualifikasi penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi tinggi dibina dan dikembangkan melalui program pendidikan tinggi. Untuk itu, perguruan tinggi semakin dituntut meningkatkan peranannya merespon secara aktif perubahan lingkungan eksternal yang terus berubah secara signifikan bagi menentukan relevansinya dengan kebutuhan masyarakat kekinian.

Pustaka Acuan

- Astin, Alexander, *Achieving Educational Excellence*, San Francisco: Jossey Bass, Inc Publishers, 1985.
- Balderston, F. E, *Managing Todays, University*. San Francisco: Jossey Bass Publishers. 1995.
- Bargh, C, dkk, *University Leadership*. Buckingham: Open University Press. 2000.
- Evans, T dan Nation, D, *Changing University Teaching*. London: Kogan page Limited. 2000.
- Knapper, C. K dan J. Cropley, A. J, *Lifelong Learning in Higher Education*. London: Kogan Page. 2000.
- Lucas, Ana F and Associates, *Leading Academi Change*, San Francisco: Jossey bass Publishers, 2000.
- Senge, Peter, dkk, *School That Learn*, London: Nicholas Brealey Publishing. 2000.
- Senge, Peter, *The Fifth discipline*, London: Bantam Doubleday Dell Publishing Group, Inc, 1992.
- Semiawan, Conny R, *Pendidikan Tinggi: Peningkatan Kemampuan Manusia*. Jakarta: Grasindo. 1999.
- Weimer. Maryellen, *Improving College Teaching*, San Francisco: Jossey bass, Inc, 1990.

The cover of the journal 'EDUKASI TANJUNGBALAI' features a warm, orange-toned sunset background. In the foreground, there is a large, stylized monument with a central vertical pole topped by a sphere, and several curved, wing-like structures extending from its base. Palm trees are visible in the mid-ground, and a circular signpost is partially visible on the right. The title 'EDUKASI TANJUNGBALAI' is printed vertically in large, outlined, serif capital letters on the left side of the cover.

EDUKASI
TANJUNGBALAI

Tanjungbalai

Majalah Ilmiah **EDUKASI TANJUNGBALAI**

Alamat Redaksi :

Jl. Gaharu No. 03 Kota Tanjungbalai, Sumatera Utara

Telp. (0623) 92013 Fax. (0623) 92013