

ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN REKTOR UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU

Tuti Handayani IS^{1*}

¹Universitas Dehasen Bengkulu

*tutyindera2013@gmail.com

ABSTRACT: *Institutions such as universities are universities that organize academic and professional education in a number of disciplines of science, technology, arts and other branches of science so as to form highly complex educational institutions. To that end, the University must pay attention to how the performance of educators (Tendik) to be able to manage the course of higher education in accordance with the objectives of higher education. The leadership in the University is very important in the progress of the organization. The leadership of the University, henceforth called the Chancellor, greatly influenced the progress of the University he was leading. In Unived itself, the number of tendics that are many and have different characters will certainly give its own color in the world of Unived work environment, the work environment in Unived is inseparable from the role of a leader in this case. this is the Chancellor and his staff, Lecturers and Education. In the world of work there is no doubt there are several problems / problems that can hamper performance. Based on the formulation of the problem above, the formulation of the problem in this study is What is the role of the Chancellor's leadership at Dehasen University Bengkulu ?, with the aim of the study to determine the role of the Rector's Unived leadership. The theoretical basis used in this study is according to Henry Mintzberg (in Badeni, 2004: 2). Includes: Interpersonal Role, Decision Making and Informational Role. This research uses qualitative research with observation, interview and documentation data collection techniques. The results of the study are as follows: First, the Interpersonal Role from the research results can be seen that the Unived Rector is a leader figure and a figure responsible to his organization. Secondly, the role of the Decision Making Unived Chancellor dares to take the decision to revise the Unived Vision and Mission which includes the Entrepreneurship Vision and Mission. The Chancellor should have an entrepreneurial spirit (entrepreneur) in order to develop the company and adapt to changes in the company's environment, and dare to take decisions in order to progress the company. Third, the Role of Informational Role. From the results of the study it can be seen that the Unived Rector must ensure that the information submitted is related to the implementation of work by submitting information in accordance with their respective work.*

Keywords: *Role of Leaders, Interpersonal Role, Decision Making, Informational Role*

Abstrak : Instansi seperti Universitas merupakan perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan pendidikan profesional dalam sejumlah disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, kesenian dan cabang-cabang ilmu lainnya sehingga membentuk instansi pendidikan yang sangat kompleks. Untuk itu, Universitas harus memperhatikan bagaimana kinerja tenaga pendidik (tendik) untuk dapat mengatur jalannya pendidikan tinggi sesuai dengan tujuan perguruan tinggi. Pimpinan dalam Universitas sangat berperan penting dalam kemajuan organisasinya. Pimpinan Universitas selanjutnya disebut Rektor sangat berpengaruh pada kemajuan Universitas yang dipimpinnya. Di Unived sendiri jumlah tendik yang banyak dan memiliki karakter berbeda-beda, tentunya akan memberikan warna tersendiri dalam dunia kerja lingkungan Unived, lingkungan kerja di Unived tidak terlepas dari peran seorang pemimpin dalam hal

ini Rektor untuk memajukan Unived harus ada kesinambungan antara Atasan dan Bawahan dalam hal ini Rektor beserta jajarannya, Dosen dan Tendik. Dalam dunia kerja tidak dipungkiri terdapat beberapa problem/masalah yang dapat menghambat kinerja. Berdasarkan rumusan masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana peran kepemimpinan Rektor di Universitas Dehasen Bengkulu?, dengan tujuan penelitian untuk mengetahui peran kepemimpinan Rektor Unived. Adapun landasan teori yang digunakan pada penelitian ini adalah menurut Henry Mintzberg (dalam Badeni, 2004:2). Meliputi: Interpersonal Role, Decision Making dan Informational Role. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan tehnik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun hasil penelitian sebagai berikut: pertama Interpersonal Role dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa Rektor Unived merupakan sosok leader dan figur yang bertanggung jawab kepada organisasinya. *Kedua*, peran Decision Making Rektor Unived berani mengambil keputusan untuk merevisi Visi Misi Unived dimana dalam Visi Misi tersebut mencantumkan entrepreneurship. Rektor selayaknya memiliki jiwa wirausaha (*entrepreneur*) dalam rangka mengembangkan perusahaan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan perusahaan, serta berani untuk mengambil keputusan dalam rangka kemajuan perusahaan. *Ketiga*, Peran Informational Role. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa Rektor Unived harus memastikan informasi-informasi yang disampaikan berkaitan dengan pelaksanaan kerja dengan menyampaikan informasi sesuai dengan pekerjaan masing-masing.

Kata Kunci: Peran Pemimpin, Peran Interpersonal, Pengambilan Keputusan, Peran Informasi

PENDAHULUAN

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada peran pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarnya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Dinyatakan tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan

organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah.

Para pemimpin institusi pendidikan memiliki otoritas dan bertanggung jawab penuh sesuai jenjang manajerialnya terhadap efektivitas pengelolaan institusi pendidikan. Pemimpin memiliki 3 peran utama menurut Henry Mintzberg (dalam Badeni, 2004:2) dalam institusi yaitu peran pengambilan keputusan (*decision role*), peran membangun dan membina hubungan antar manusia secara harmonis (*interpersonal role*), dan mengkaji serta menyebarkan informasi (*informasional role*). Jika para pemimpin pendidikan memiliki kemampuan menggunakan ketiga jenis peran tersebut didukung oleh keterampilan manajerial dan leadership yang memadai maka dapat dipastikan perubahan dan perkembangan masa depan pendidikan menjadi jauh lebih baik. Karena pada hakekatnya kondisi inilah yang menjadi harapan masyarakat luas sebagai user output institusi pendidikan dan sudah seharusnya menjadi paradigma berpikir pelaku institusi pendidikan.

Instansi seperti Universitas merupakan perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan pendidikan profesional dalam sejumlah disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, kesenian dan cabang-cabang ilmu lainnya sehingga membentuk instansi pendidikan yang sangat kompleks. Untuk itu, Universitas harus memperhatikan bagaimana kinerja tenaga pendidik (Tendik) untuk dapat mengatur jalannya pendidikan tinggi sesuai dengan tujuan perguruan tinggi. Sebuah Universitas juga harus fokus pada perkembangan pendidikan mulai dari fasilitas, pengajaran, kebutuhan mahasiswa selama kuliah dan upaya peningkatan kompetensi pendidik dan penyempurnaan sistem pembelajaran. Dalam upaya mencapai hal tersebut diatas, dibutuhkan pimpinan yang mampu mengarah pada tujuan Universitas. Untuk dapat menjalankan fungsi kepemimpinan ini dengan baik, maka seorang pemimpin harus memiliki sifat kreatif, inovatif, dan komunikatif yaitu kemampuan untuk mentransfer dan menerapkan gagasan serta praktik pembauran yang berdaya guna dan berhasil guna bagi kepentingan lembaga dan orang banyak.

Dalam menjalankan fungsinya, pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimana pun yang dihadapi kelompok. Tugas utama pemimpin adalah: (1) memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok, (2) mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok, dan (3) merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap, harapan, tujuan, dan kekhawatiran kelompok

Pimpinan dalam Universitas sangat berperan penting dalam kemajuan organisasinya. Pimpinan Universitas selanjutnya disebut Rektor sangat berpengaruh pada kemajuan Universitas yang dipimpinnya. Menurut Kerlinger dan Padhazur (2002) faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja Tendik karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Di Universitas Dehasen Bengkulu (UNIVED) sendiri jumlah Tendik yang banyak dan memiliki karakter berbeda-beda, tentunya akan memberikan warna tersendiri dalam dunia kerja lingkungan UNIVED. Lingkungan kerja di UNIVED tidak terlepas dari peran seorang pemimpin dalam hal ini Rektor untuk meningkatkan mutu dan kualitas UNIVED karena harus ada kesinambungan antara Atasan dan Bawahan meliputi unsur Rektor beserta jajarannya, Dosen dan Tenaga Kependidikan (Tendik). Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (UU No.20 tahun 2003 pasal 1 BAB I), Tendik merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (UU No.20 Th.2003 Pasal 39 BAB I).

Di Universitas Dehasen Bengkulu (UNIVED) ada beberapa Tendik yang bermasalah pada etika kerja seperti tidak disiplin pada aturan jam kerja, konflik antar pribadi dengan sesama staf yang dipicu rasa kecemburuan sosial atau sentimen pribadi serta hal lainnya yang bila didiamkan akan mengganggu stabilitas di lingkungan kerja. Ada juga Tendik yang mendapat penilaian kurang baik dalam hal kinerja seperti tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu,

pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, dan hal lainnya, Pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria penunjang agar dapat meningkatkan level produktitas seperti apa yang diharapkan biasa berjalan sesuai apa yang di inginkan. Tentunya itu semua tidaklah semudah membalikan telapak tangan akan mesti ada peran langsung keikutsertaan dalam Rektor selaku pimpinan tertinggi untuk bisa mengontrol dan memberikan solusi agar bisa terjaminnya mutu dan kualitas sehingga tendik dalam hal ini Tendik bisa dengan mudah bekerja tanpa ada rasa terbebenani dan hubungan antara pihak Rektorat dengan bawahan semakin kuat. Tendik merupakan ujung tombak dalam mencapai tujuan Universitas, kualitas Tendik mempengaruhi keberlangsungan UNIVED.

Untuk dari itulah Rektor terkait hal tersebut mesti turun langsung ke fakultas, program studi, biro dan unit pelayanan teknis lainnya agar bisa melihat bagaimana akar. Peran Rektor merupakan kunci dalam menyelesaikan berbagai permasalahan dan konflik yang muncul. Dalam dunia kerja UNIVED yang mengutamakan pelayanan dibidang pendidikan tinggi, tidak dipungkiri terdapat beberapa problem/masalah lainnya yang dapat menghambat kinerja dari Tendik. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian berkenaan dengan "Analisis Peran Kepemimpinan Rektor Universitas Dehasen Bengkulu". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Peran Kepemimpinan Rektor Universitas Dehasen dalam meningkatkan kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Dehasen Bengkulu. Dan untuk mengetahui hambatan atau kendala apa saja yang ditemukan dalam menjalankan peran kepemimpinan Rektor dalam upaya meningkatkan kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Dehasen Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, peneliti sebagai *human instrument* dan dengan teknik pengumpulan data *participant observation* (observasi berperan serta), *focus group discussion* (FGD), dan *in depth interview* (wawancara mendalam), maka peneliti harus berinteraksi dengan sumber data (Sugiyono,

2007:39). Penelitian ini merupakan penelitian lapangan atau *field research*, yaitu peneliti melakukan penelitian langsung ke lokasi untuk mendapatkan dan mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan pada penelitian ini adalah Rektor Unived, Sekretaris Rektor, Kepala BAU dan Ketua LPM.

HASIL PENELITIAN

Interpersonal role (Peranan pribadi)

Peran pimpinan yaitu Rektor UNIVED sebagai *figurehead* menunjukkan bahwa Rektor sebagai sosok pemimpin selalu berusaha mewakili institusi dengan menghadiri setiap undangan dan kegiatan baik itu kegiatan internal maupun kegiatan eksternal, dengan hadirnya Rektor UNIVED disetiap kegiatan akan membawa nama UNIVED agar menjadi lebih dikenal. Rektor UNIVED dalam menghadiri undangan dan kegiatan selalu tepat waktu, hal ini juga memberi contoh kepada semua pihak baik itu bawahannya, dosen serta Tendik makna disiplin. Dengan kesibukan Rektor sebagai pemimpin Rektor dibantu oleh sekretaris Rektor harus mampu memanajemen waktu dengan tepat. Peran *leader* dijalankan dengan baik oleh Rektor UNIVED karena dalam peran *leader* pemimpin bisa memotivasi Tendik nya sehingga kinerja Tendik bisa meningkat. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam menjalankan perannya pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan pemimpin sebagai penggerak sudah cukup baik. Rektor UNIVED menjalankan peran liasion dalam memimpin sebuah lembaga yang dimana peran ini membangun dan memelihara kontak dalam dan diluar organisasi untuk memberikan informasi kepada Tendik sehingga informasi yang didapatkan bisa menjadi dukungan menjalankan tupoksi sebagai Tendik sehingga meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa Peran pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan peran pemimpin sebagai penghubung sudah cukup baik dilaksanakan oleh Rektor UNIVED, dibuktikan dengan terjalinnya kerjasama yang baik sesama Tendik.

Decision making (peranan pembuat keputusan)

Rektor UNIVED selalu memberikan inovasi yang berguna bagi perkembangan Universitas, dan selalu beradaptasi dengan perubahan lingkungan perusahaan untuk pengambilan keputusan di masa yang akan datang.

Pemimpin/manajer melakukan dialog dan menampung ide/inovasi dari tendik untuk menghasilkan ide-ide baru bagi kemajuan perusahaan. Bahkan perusahaan telah memberikan wadah untuk berinovasi bagi tendik dan pemimpin melalui program yang dituangkan dalam visi dan misi UNIVED. Disisi lain, dengan adanya jiwa wirausaha dari seorang pemimpin secara tidak langsung akan memunculkan inovasi baru yang berdampak positif, berpengaruh kepada keuntungan perusahaan.

Informational Role (peranan sumber informasi)

Peran sebagai pembagi informasi (*Disseminator role*) pemimpin akan melakukan peran sebagai pembagi informasi kepada semua tendik nya. Ini semua bertujuan agar informasi yang diperlukan oleh tendik diketahui oleh tendik yang bersangkutan yang mengakibatkan kesalahan dalam bekerja dan terjadinya miskomunikasi antar tendik . Oleh karena itu, pemimpin pun akan mengetahui informasi apa yang terjadi pada bawahan karena informasi telah tersampaikan dengan baik. Sebagai contoh suatu undangan yang menginformasikan kepada pemimpin/manajer tentang adanya seminar tentang pengembangan organisasi. Undangan ini dapat diteruskan kepada asisten perencanaan, dan lain-lain.

Rektor UNIVED melakukan hubungan dengan tendik terkait penyampaian (*sharing*) informasi dengan beberapa cara. Meliputi pemberian surat formal dari pusat, lalu melalui doa pagi bersama sebelum masuk kerja, dan melalui penyampaian langsung baik tendik kepada pemimpin atau pemimpin kepada tendik nya. Pemimpin melakukan hal ini agar tendik merasa tidak ada jarak yang begitu luas diantara pemimpin dan bawahan. Kemudian agar informasi yang diberikan dapat terserap oleh semua tendik di bawah wewenangnya dengan baik, sehingga meminimalkan bias yang mungkin terjadi. Hal-hal diatas sesuai dengan pendapat dari Mintzberg dalam Thoha (2009:16) bahwa “Peran sebagai pembagi informasi menempatkan pemimpin sebagai penyebar informasi keseluruhan jajaran organisasi yang menjadi tanggung jawabnya”. Dengan demikian, pemimpin telah berhasil melaksanakan perannya sebagai pembagi informasi dalam meningkatkan komitmen organisasional tendik. Salah satunya karena tendik

merasa dapat bersosialisasi dengan pemimpin dan memperoleh lingkungan kerja yang nyaman.

PEMBAHASAN

Rektor UNIVED merupakan sosok leader yang bertanggung jawab kepada organisasinya. Bila ada kesalahan-kesalahan yang terjadi pada tendik, pemimpin akan bertanggung jawab dan kesalahan-kesalahan bukan dibebankan kepada tendik. Dengan pemimpin/manajer bertanggung jawab terhadap kesalahan-kesalahan tendik, maka para tendik akan berfokus dan berkomitmen untuk lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja. Kesalahan yang terjadi pada tendik akan senantiasa dicarikan solusinya dan dengan solusi tersebut tendik dapat bekerja secara maksimal.

Rektor UNIVED ikut ambil bagian dalam menempatkan tendik pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya. Sehingga jika terdapat ketidakcocokan penempatan, pemimpin dapat segera mengatasi. Tidak hanya itu, dalam perannya pemimpin/manajer juga bertanggung jawab penuh untuk mengadakan refresh dan evaluasi terhadap tendik melalui mutasi di dalam perusahaan antar divisi, mempromosikan jabatan tendik ke jenjang yang lebih tinggi, dan memberikan keputusan yang tepat akan permasalahan tersebut. Tujuan dari penempatan tendik yang sesuai dengan keahliannya adalah untuk kelancaran perusahaan agar tidak muncul masalah dikemudian hari. Rektor UNIVED telah berhasil melaksanakan perannya sebagai pengalokasi sumber daya dengan baik untuk meningkatkan komitmen organisasional tendik, dengan membuat tendik merasa dihargai dan mampu meningkatkan kesetiaan serta semangat kerjanya terhadap perusahaan.

Peran sebagai juru bicara (*Spoke role*) Pemimpin/manajer dalam sebuah perusahaan akan melakukan perannya dalam penyampaian informasi kepada tendik. Informasi yang diberikan kepada tendik dapat berupa informasi yang bersifat formal maupun informal. Informasi ini disampaikan dalam rangka meningkatkan kinerja tendik kepada perusahaan. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa Rektor UNIVED harus memastikan informasi-informasi yang disampaikan berkaitan dengan pelaksanaan kerja dengan menyampaikan informasi sesuai dengan pekerjaan masing-masing, hal itu diperlukan oleh

semua tendik dibawah wewenangnya. Penyampaian informasi oleh Rektor UNIVED dengan wadah seperti saat doa pagi sebelum bekerja atau dengan pemanggilan langsung tendik yang bersangkutan. Hal-hal diatas sesuai dengan pendapat dari Mintzberg dalam Thoha (2009:16) bahwa “peran sebagai juru bicara dimainkan pemimpin untuk mewakili organisasi untuk menyampaikan informasi lingkungan organisasi yang dipimpin”. Dengan demikian, pemimpin telah berhasil melaksanakan perannya karena pemberian informasi-informasi terbaru langsung dari pemimpin membuat timbul rasa semangat dan keinginan tendik untuk lebih bersungguh-sungguh dalam melaksanakan kerja pada perusahaan, sehingga meningkatkan komitmen organisasional antar tendik UNIVED.

Hambatan dalam pelaksanaan peran kepemimpinan rektor. Pertama, rektor dalam kepemimpinan harus memahami bahwa Unived adalah perguruan tinggi swasta, yang tentunya ada bagian lain yang berperan. Pemimpin yang innovative harus melakukan persiapan untuk mengubah kendala yang ada dengan berani melakukan sesuatu yang baru dan memberi semangat agar berani menghambil risiko yang diperhitungkan untuk melakukan terobosan baru.

Pemimpin harus menghargai pencapaian dosen dan tendik, dengan penghargaan ini pemimpin dinilai sebagai pemimpin yang mengesankan, impresif. Pemimpin juga sebagai leader dan mentor yang secara terus menerus memberikan umpan balik dan menjadikan hubungan yang berkesesuaian antara kebutuhan karyawan dengan misi universitas. Pemimpin harus mampu memotivasi semua jajaran rektor sebagai pemimpin untuk memikirkan cara pemecahan masalah dan harus mampu membantu tendik dan dosen dalam membantu agar personal mampu memecahkan masalahnya sendiri. Keberhasilan kepemimpinan Perguruan Tinggi swasta diukur dengan peran rektor. Namun dalam menjalankan peran pemimpin ada beberapa hambatan. Rektor dalam menjalankan peran mengalami kesulitan dalam memperbaiki kinerja keuangan. Perbedaan orientasi bisnis antara perusahaan yang mengutamakan keuntungan, sangat berbeda dengan orientasi Perguruan Tinggi yang harus nirlaba. Meski demikian.

Kedua, rektor sebagai pemimpin harus komitmen pada pelaksanaan mewujudkan visi dengan misi yang diembannya. Dengan demikian keberhasilan organisasi tidaklah ditentukan semata-mata hanya oleh pemimpin, juga tidak ditentukan hanya oleh tata kelola yang baik, namun ditentukan oleh berbagai faktor yaitu kepemimpinan, kematangan sub-ordinat, tim kerja, enterprise dan keahlian. Dalam mengelola Perguruan Tinggi, Rektor bertanggung jawab kepada Yayasan. Tantangan terhadap pengelolaan ditinjau dari aspek ini adalah keharmonisan hubungan antara Yayasan dengan Rektor. Ada kecenderungan rektor berada daam tekanan yayasan karena ada perbedaan Visi, Misi antar Yayasan dengan Rektor, terutama karena pemisahan antara manajemen dan keuangan. Penyelarasan hubungan Yayasan dengan pemimpin Perguruan Tinggi dapat dilakukan dengan menerapkan system kerja yang baik, karena kegagalan menjalin hubungan yang baik akan berakibat kepada biaya yang tinggi. Di Unived yang sering terjadi keputusan rektor bertentangan dengan keinginan yayasan sehingga terjadi ketimpangan, hambatan ini tentunya menjadi penghambat dalam kepemimpinan rektor sehingga peran rektor sebagai *Decision making* (peranan pembuat keputusan) tidak dapat maksimal. Selanjutnya menjadi hambatan adalah antara rektor dan yayasan tidak mempunyai hubungan emosional. Selain dari yayasan rektor juga mendapat hambatan dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin dalam hal karakter sumber daya manusia. Sumber daya manusia juga merupakan tantangan internal. Pengelola struktural Perguruan Tinggi pada umumnya adalah dosen yang juga mengajar, ahli dalam bidang kajiannya, namun pada umumnya belum memiliki kemampuan manajerial. Kegiatan pengelolaan yang berkesinambungan memerlukan tenaga kerja dalam hal ini disebut tendik karena keterbatasan dana, maka pada umumnya Perguruan Tinggi tidak banyak memperkerjakan dosen tetap yang hanya bekerja di Unived. Selain itu, dari sisi dosen sendiri, banyak dosen yang tidak mau terikat penuh dan menjadi dosen di berbagai Perguruan Tinggi. Kondisi ini menimbulkan masalah untuk mendapatkan tenaga kerja dosen yang bermutu tinggi.

Dari sisi pencapaian efisiensi melalui sumber daya manusia juga merupakan tantangan tersendiri. Selain dari SDM tantangan dari struktur kelembagaan juga besar, karena harus dapat mengantisipasi setiap perubahan.

Perencanaan strategis yang dituangkan menjadi rencana aksi yang harus diimplementasikan, merupakan rangkaian kerja yang tidak terputus, mulai dari evaluasi kurikulum, perencanaan kegiatan akademik, persiapan sarana dan prasarana dan kegiatan administrasi pendukung. Pejabat dalam struktur harus mampu bekerja sama dengan rektor, namun pejabat struktur ditentukan oleh yayasan sehingga rektor kesulitan dalam berkoordinasi. Dan struktur organisasi seharusnya dibentuk sesuai dengan kebutuhan pencapaian efektifitas organisasi.

Kesimpulan

Peran pemimpin untuk mewakili organisasi yang dipimpin dalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal. Peranan ini sangat dasar dan sederhana. Karena otoritas formalnya, maka pemimpin dianggap sebagai simbol, dan berkewajiban untuk melaksanakan serangkaian tugas-tugas. Rektor UNIVED merupakan sosok leader dan figur yang bertanggung jawab kepada organisasinya. Bila ada kesalahan-kesalahan yang terjadi pada karyawan, pemimpin yang harus bertanggung jawab dan kesalahan-kesalahan bukan dibebankan sendiri kepada karyawannya.

Rektor UNIVED di tahun kedua masa kepemimpinannya berani mengambil keputusan untuk merevisi Visi dan Misi UNIVED dimana dalam Visi Misi tersebut mencantumkan *enterpreneurship*. Rektor selayaknya memiliki jiwa wirausaha (*entrepreneur*) dalam rangka mengembangkan universitas dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan institusi serta berani untuk mengambil keputusan dalam rangka kemajuan universitas. Rektor UNIVED harus memastikan informasi-informasi yang disampaikan berkaitan dengan pelaksanaan kerja dan menyampaikan informasi tersebut sesuai dengan kepentingan pekerjaan masing-masing. Hal itu diperlukan oleh semua karyawan dibawah wewenangnya. Penyampaian informasi oleh Rektor UNIVED melalui rapat kerja bulanan, disposisi informasi melalui wakil Rektor atau dengan pemanggilan langsung karyawan yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

Andri, 2011, Konsep Dasar Manajemen, Gramedia, Jakarta

Djamaludin Ancok. 2012. Psikologis Kepemimpinan Dan Inovasi. Jakarta: Erlangga

Edy Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenamedia Group

Gaspersz, V., 1994, *Manajemen Kualitas*, Gramedia, Jakarta.

Hardasulistya, D. (2009). *Peranan Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi*. Artikel. <http://danangharda.blogspot.com/2009/12/peranan-gaya-kepemimpinan> dalam.html diakses pada tanggal 16 September 2015.

Kartono, Kartini. (1983). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.

Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour*. Seven Edition. Singapore: McGraw-Hil, Inc.

Moleong, Lexy, 2000, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Nawawi, Hadari, 1998, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gadjah Mada University Press, Jogjakarta.

Mahmudah, N. (2011). *Hubungan antara Persepsi terhadap Kepemimpinan Transformasional Pemimpin dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Bidang SDM di PT.POS Indonesia (Persero) Kota Bandung*. Skripsi. Bandung: UPI.

Robbins, S.P. (2001). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.

Robbins, S.P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga.

Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia Priyatmp.

Ratminto, 1999, *Konsep-konsep Dasar Manajemen Pelayanan*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Ratminto & Winarsih Atik Septi 1999, *Manajemen Pelayanan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Sedarmayanti, 2009, *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan (mewujudkan Pelayanan prima dan pemerintahan yang baik)*, Refika Aditama Bandung.

Safaria, T. (2004). *Kepemimpinan*. Yogyakarta : Graha. Sarwono,

Siagian, Sondang. P. (1982). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Gunung Agung
Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 1995, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.

Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, ALPABETA, Bandung.

Peraturan Pemerintah nomor : 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan dan
Pengelolaan Pendidikan Tinggi.

Keputusan Menteri Pendidikan Nasional nomor : 39/D/O/2008 tentang
Pendirian
menjadi Universitas Dehasen Bengkulu ;

Keputusan Ketua Yayasan Dehasen nomor : 074/Y-D/E-10/VI/2016
tentang Statuta Universitas Dehasen Bengkulu.

Keputusan Yayasan Dehasen nomor : 041/Y-D/B-2/VI/2017 tentang
Pengangkatan Rektor Universitas Dehasen Bengkulu