

Peningkatan Mutu kampus STIT Muhammadiyah Ngawi melalui Rekontruksi *Leadership*

Penyusun

Yusron Hanafi. S.H.I.,M.S.I.
NIDN 2119038604
Yusronhanafi1986@gmail.com

Abstract

In this article, the author wants to discuss the development of the STIT Muhammadiyah Ngawi campus from 1989 to the present year 2022 which seems to be silent where this assumption slides through the words of the community in general and STIT employees. because of this problem and agreed by the Dikti regulation which states that in order to improve the quality of institutional management of private Islamic religious universities and public accountability as well as the performance of PTKIS management, the Directorate General of Islamic Education instructs the PTKIS coordinator and leaders of private Islamic religious universities, the Directorate General of Islamic Education. issued circular Number B-2956/DJ.I/HK.007/12/2020 dated December 11, 2020 regarding the position of Chancellor/chairman of PTKIS. The Directorate General of Islamic Education instructs that all private Islamic religious universities are led by the Chancellor/chairman who has a National Lecturer Identification Number (NIDN) on the homebase of the university he leads. have accreditation, a campus that has adequate facilities, a campus that has a standard curriculum and the last level of graduate work acceptance.

A. Pendahuluan

Penjaminan mutu Pendidikan Tinggi merupakan kegiatan sistematis untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi secara berencana dan berkelanjutan. Masih belum efektif dan efisiennya strategi untuk membangun budaya mutu institusi ditengarai masih terjadi pada institusi STIT Muhammadiyah Ngawi. Strategi yang berusaha dibangun oleh STIT Muhammadiyah Ngawi dalam membangun budaya mutu institusinya yakni dengan menekankan pada 4 komponen utama yang menjadi determinasi utama dalam rangkan strategi peningkatan kinerja mutu institusi diantaranya aspek kepemimpinan institusi dimaka pimpinan berusaha menjalankan tipe kepemimpinan yang mampu mengarahkan institusi dimana transisi ke arah pencapaian visi masa depan. Kemudian manajemen layanan akademik yang efektif dan efisien

dalam upaya memeberikan layanan yang cepat, akurat, serta bermutu kepada seluruh stakeholder. Kemudian meningkatkan kinerja penelitian dan publikasi ilmiah dengan upaya meningkatkan anggaran, serta membangun budaya riset diseluruh civitas akademika STIT Muhammadiyah Ngawi.

STIT Muhammadiyah Ngawi yang berdiri sejak tahun 1989 mendapatkan kprihatinan yang mendalam baik dikalangan akademisi maupun pihak kopertais karena berjalanan di tempat dalam artian tidak berkembang oleh karena itu dalam penelitian ini dimasukkan apakah dengan pergantian kepengurusan pimpinan ini berdampak besar terhadap STIT yang mampu menjawab perkembangan zaman

B. Profil STIT Muhammadiyah Ngawi

Sesuai dengan adat kebiasaan pada tiap-tiap hari ke-7 bulan syawal pada masa Almarhumah Ibu Hj. Aisyah (Istri Bpk. Dr. H. Imam Suhadi, SH yang pertama) selalu mengadakan pertemuan kupatan di rumah Bpk. KH. Muh. Anwar dengan mengundang para tokoh-tokoh Tempurrejo, juga pemuda-pemudi maupun orang-orang tua. Pada upacara kupatan tersebut dilaksanakan musyawarah tentang berbagai masalah yang dianggap penting, terutama yang ada hubungannya dengan peningkatan pendidikan baik peningkatan mutunya maupun peningkatanfasilitasnya. Dalam hal ini termasuk berdirinya Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Muhammadiyah Tempurrejo Ngawi adalah hasil keputusan musyawarah pada pertemuan kupatan tersebut di atas pada tahun 1976 M bertepatan dengan tahun 1396 H. Dasar pokok pertimbangan berdirinya Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Muhammadiyah Tempurrejo Ngawi adalah sebagai tindak lanjut maju selangkah atau naik setingkat ke jenjang yang lebih tinggi lagi dari jenjang yang telah ada, yaitu Madrasah Aliyah Muhammadiyah. Berdirinya Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Muhammadiyah Tempurrejo Ngawi tersebut maka jenjang pendidikan yang ada ditemurrejo menjadi sempurna yaitu dari TK Aisyiyah, MI Muhammadiyah, MTs Muhammadiyah dan MA. Muhammadiyah pada tingkat Perguruna Tinggi dalam bentuk STIT Muhammadiyah Tempurrejo Ngawi. Disamping itu telah berdiri sebelumnya (1926) Madrasah Diniyah masuk sore tingkat Ibtidaiyah dan Tsanawiyah.

Untuk melaksanakan secara teknis berdirinya Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah

(STIT) Muhammadiyah Tempurrejo Ngawi dalam pertemuan kupatan tersebut sekaligus dibentuk Panitia Tim Survei untuk melakukan studi kelayakan dengan personalianya yang terdiri dari :

- a. Drs. H. Abdul Jalil sebagai Ketua
- b. Drs. H. Sunaryo sebagai Anggota
- c. Drs. H. AS. Duryat sebagai anggota

Selanjutnya tim survei tersebut membagi tugas dalam melakukan studi kelayakan sebagai berikut :

- a. Drs. H. Abdul Jalil selaku ketua Tim, bertugas melakukan konsolidasi dengan berbagai Lembaga Pendidikan Tinggi terkait yang ada di Surabaya dan Malang yang menyangkut tentang :

- 1) Kemungkinan untuk menginduk sementara ke Universitas Muhammadiyah Malang.

- 2) Masalah persyaratan-persyaratan administrasi mengenai berdirinya STIT Muhammadiyah Tempurrejo Ngawi dengan Kopertais Wilayah IV Surabaya Jawa Timur.

- 3) Masalah kurikulum / silabus dan tenaga-tenaga Dosen.

- b. Drs. H. Sunaryo, selaku anggota tim bertugas melakukan studi kelayakan yang meliputi :

- 1) Konsultasi dengan Kantor Departemen Agama Daerah Tingkat II Kabupaten Ngawi, untuk mendapatkan penjelasan mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan instansi Pemerintah yang terkait di Tingkat Kabupaten Ngawi atas berdirinya Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Muhammadiyah Tempurrejo Ngawi tersebut.

- 2) Konsultasi dengan Bapak Bupati Kepala Daerah II Kabupaten Ngawi untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang ada relevansinya dengan perizinan dan

rekomendasi.

c. Drs. H. AS. Duryat, selaku anggota Tim bertugas untuk :

- 1) Konsultasi kepada Tokoh Masyarakat untuk mendapatkan dukungan atas berdirinya STIT Muhammadiyah Tempurrejo Ngawi tersebut.
- 2) Melakukan konsultasi dengan kepala-kepala sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) untuk mengetahui animo alumni siswanya yang akan melanjutkan kuliah. Adapun hasil dari Tim Survei tersebut adalah sebagai berikut :

a. Hubungan dengan UNMUH Malang dan Kopertais Wilayah IV Surabaya Jawa Timur.

Sesuai hasil konsultasi dengan Rektor Universitas Muhammadiyah Malang menyambut positif atas berdirinya Fakultas Tarbiyah tersebut, Panitia Pendiri Fakultas Tarbiyah di Tempurrejo segera membuat surat Permohonan Pencabangan ke Universitas Muhammadiyah (Unmu) Malang. Selanjutnya sesuai dengan peraturan Perguruan Tinggi dan Petunjuk Universitas Muhammadiyah (Unmu) Malang akan dibuka Fakultas Tarbiyah Universitas Muhammadiyah (Unmu) Malang Cabang Ngawi dengan Surat Nomor II-G/UM/F-7/17/76 tertanggal 23-5-1975 M. Agar segera mengajukan permohonan kepada Koordinator Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta (Kopertais) Wilayah IV Surabaya, Jawa Timur. Untuk itu permohonan berdirinya Fakultas Tarbiyah tersebut selanjutnya diajukan kepada Koordinator Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta (Kopertais) Wilayah IV Surabaya, Jawa Timur melalui surat Nomor. 309/K/1/P/78. Pihak Kopertais antara lain menyatakan bahwa ide dan

usaha mendirikan Fakultas Tarbiyah Universitas Muhammadiyah (Unmu) Malang Cabang Ngawi tersebut dianggap positif asalkan telah dipertimbangkan sebaik-baiknya demi berlangsungnya Fakultas itu sendiri untuk seterusnya. Setelah lebih kurang berjalan 3 tahun kemudian, untuk mencapai efektifitas dan efisiensi serta menjamin kegiatan akademik agar dapat dinamis dan lancar, Fakultas Tarbiyah di Tempurrejo tersebut oleh Ketua Koordinator Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta (Kopertais) Wilayah IV Surabaya, Jawa Timur diintegrasikan pada Universitas Muhammadiyah (Unmu) Surabaya sampai tahun 1988 (yaitu adanya peraturan Program Sarjana S1 dan hapusnya Program Sarjana Muda atau Gelar BA)

b. Hubungannya dengan Pemerintah Daerah Dati II Kabupaten Ngawi. Dalam hal pemberitahuan kepada Bupati Daerah Tingkat II Kabupaten Ngawi, Fakultas telah mengirimkan suratnya No. II-G/UM/F1/001/78 Fakultas Tarbiyah yang dilampiri antara lain :

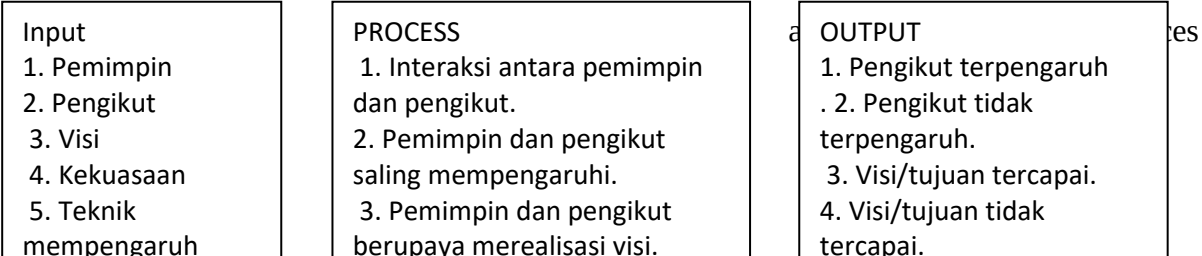
- 1) Salinan surat persetujuan berdirinya Fakultas Tarbiyah tersebut di Tempurrejo.
 - 2) Susunan Pimpinan beserta staf Dosen Fakultas Tarbiyah di Tempurrejo.
- Alhamdulillah berkat kerja keras dan dukungan moril dan materiil dari berbagai pihak serta ketekunan segenap personil Fakultas Tarbiyah, Bapak Bupati Kepala Daerah Tingkat II Ngawi berkenan menerbitkan surat rekomendasi dengan Nomor. 42/4728/433.6/1986, yang berisi tentang tidak keberatan serta menyambut positif atas berdirinya Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Tempurrejo.

C. pemimpin yang ideal

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang anggotanya dapat merasakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi, baik kebutuhan bekerja, motivasi, rekreasi, kesehatan, sandang, pangan, tempat tinggal maupun kebutuhan lainnya yang pantas didapatkannya. Artinya semua kebutuhan anggota dalam organisasi terpenuhi dengan baik.

Situasi yang demikian menggambarkan hubungan yang positif antara pemimpin dengan para anggota organisasi.mTerry (2009:48) mengemukakan beberapa teori kepemimpinan yaitu; “teori otokratis, teori psikologis, teori sosiologis, teori suportif, teori laissez faire, teori kelakuan pribadi, teori sifat dan teori situasi”. Teori-teori kepemimpinan yang telah dijelaskan di atas, dapat dijadikan dasar dalam menemukan gaya-gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah model, tipe yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam memenej suatu organisasi. Gaya kepemimpinan tersebut dapat diidentifikasi dalam gaya; kharismatik, paternalistik dan maternalistik, militeristik, otokratik, laissez faire, populistik, administratif dan gaya kepemimpinan demokratis (Wibowo, 2009 : 71). Kepemimpinan merupakan suatu proses bukan suatu yang terjadi seketika. Istilah proses dapat dijelaskan dalam pengertian konsep sistem kepemimpinan yang terdiri dari masukan (Input)—proses (process) dan ke luaran (output) kepemimpinan seperti gambar berikut:

Kepemimpinan merupakan faktor penentu dalam mempengaruhi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dalam aplikasinya peran kepemimpinan pada umumnya didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan pendidikan adalah kualitas kegiatan dan integrasi didalam situasi pendidikan dan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien (Gaffar, 2004:34). Dalam perilaku kepemimpinan, Greenleaf (1999:17-21) telah meng-identifikasi 10 ciri khas penting berikut ini tentang perilaku kepemimpinan, yaitu: perilaku mendengarkan,• perilaku empati,• perilaku menyembuhkan,• perilaku kesadaran,• perilaku persuasif,• perilaku konseptualisasi,• perilaku kemampuan meramalkan,• perilaku kemampuan melayani,• perilaku komitmen kepada pertumbuhan• manusia, dan perilaku membangun (memberdayakan).• Evan dalam bukunya Creative Thinking in



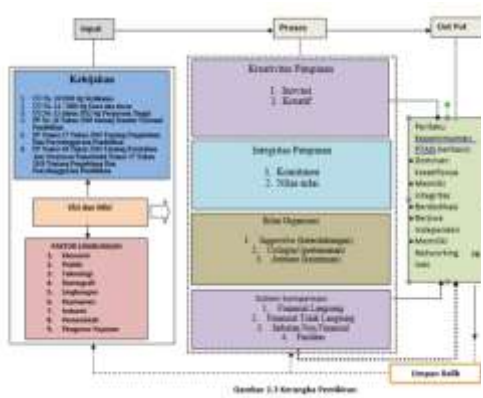
(1990:1-2) menyatakan bahwa “Creative is the ability to discover new relationship, to look at subjects from new perspectives, and to form new combinations from two or more concepts already in the mind”. Penekanan dalam definisi ini adalah pada kemampuan untuk menemukan yang baru dari subyek-subyek yang ada dengan menggunakan perspektif baru untuk menghasilkan kombinasi dua atau lebih konsep yang ada dalam pikirannya. Jeff DeGraff dan Katherine A. Lawrence, dalam bukunya yang berjudul *Creativity at Work* (2002:18) menyimpulkan bahwa: Creativity as a core competence can help a company create products, services, processes, or ideas that are better or new. Creativity means different things to different people. We define creativity as a puposeful activity (or set of activities) that produce valuable products, services, or ideas that are better or new. Ini berarti bahwa kreativitas sebagai kompetensi utama dapat membantu perusahaan (analog dengan organisasi pendidikan) menciptakan produk, pelayanan, proses, atau gagasan-gagasan yang lebih baik atau yang baru. Kreativitas berarti perbedaan suatu hal terhadap orang lain. Kita mendefinisikan kreativitas sebagai aktivitas tujuan (atau seperangkat aktivitas) yang menghasilkan nilai produk, pelayanan, proses, atau gagasan-gagasan yang lebih baik atau yang baru. Schermerhorn (2000:154) mengemukakan “integritas adalah kejujuran, kredibilitas, dan konsistensi sang pemimpin dalam menempatkan nilai-nilai ke dalam tindakan. Para pemimpin memiliki tanggung jawab yang tidak bisa ditolak untuk menentukan standar-standar yang tinggi guna membimbing perilaku para pengikutnya. Selanjutnya Maxwell (1995:39)

berpendapat “integritas sebagai keadaan menjadi lengkap yang merupakan kesatuan antara katakata dan perbuatan saya. Saya adalah diri saya, tidak peduli di mana diri saya atau bersama siapa. Integritas mengikat diri kita bersama dan membangkitkan jiwa kepuasan di dalam diri kita. Untuk memperoleh kepercayaan, seorang pemimpin harus menampilkan diri seperti komposisi musik yang bagus yaitu kata-kata dan musiknya harus sesuai. Iklim organisasi berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang mempengaruhi organisasi dan perilaku anggota organisasi. Karena konsep iklim organisasi didasarkan pada persepsi pribadi anggota organisasi, maka pengukuran iklim organisasi kebanyakan dilakukan melalui kuisioner. James L. Gibson dkk. mengutip hasil penelitian Halpin dan Crofts menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi antara lain 1) Esprit (semangat), 2) consideration (pertimbangan), 3) production (produksi) dan 4) aloofness (menjauhkan diri). Gibson juga mengutip pendapat Forehand yang mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi sebagai berikut: 1) ukuran dan struktur organisasi, 2) pola kepemimpinan, 3) kompleksitas sistem, 4) tujuan organisasi dan jaringan komunikasi. Imbalan atau kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. Program kompensasi dalam organisasi harus memiliki empat tujuan, antara lain : (1) terpenuhinya sisi legal, dengan segala peraturan dan hukum yang sesuai; (2) efektifitas biaya untuk 89 Jurnal

Administrasi Pendidikan Vol.XXII No.1 April 2015 organisasi; (3) keseimbangan individual, internal, eksternal untuk seluruh karyawan; dan (4) peningkatan keberhasilan kinerja organisasi. Dari pengertian di atas terlihat bahwa kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, faktor penarik bagi calon karyawan dan factor pendorong seseorang menjadi karyawan. Dengan demikian kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda organisasi/ perusahaan. Penentuan besaran kompensasi yang diberikan ditentukan oleh:

- 1) Harga / Nilai pekerjaan,
- 2) Sistem kompensasi yang diterapkan, dan
- 3) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.

Menurut Sugiyono (2004:65), kerangka penelitian adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran ini yang dapat menjalankan variabel yang akan diteliti kemudian, membuat fungsional antara masukan, proses, dan keluaran.



D. Metode Penelitian

Metode peneitian ini menggunakan kualitatif yang melibatkan Kuesioner terhadap para Dosen dan mahasiswa secara acak terkait kepuasan tentang perubahan kepemimpinan Di STIT Muhammadiyah Ngawi

Pemilihan hal ini sangat dipengaruhi oleh tujuan, jenis, karakteristik data dan jumlah atau besarnya sampel yang diteliti. Dalam hal ini, maka penelitian yang dapat diambil menuntut desain survey dengan pendekatan penelitian kualitatif dan kuantitatif. Penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur data pokok. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dari persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensidimensi yang dijabarkan menjadi sub variabel, kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Setelah jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkap dengan:

Tabel 3.2 Penilaian Kuesioner No Arti Penelitian Skala Jawaban Positif Negatif 1 Sangat baik / sangat setuju / sangat sesuai 4 1 2 Baik / setuju / sesuai 3 2 4 Sangat kurang baik / sangat kurang setuju / sangat kurang sesuai 2 3 5 Tidak baik / tidak setuju / tidak sesuai 1 4 Teknik yang digunakan yaitu dengan metode Weighted Means Scored (WMS). Mulamula peneliti memberikan skor pada setiap alternatif jawaban yang

diberikan oleh responden sesuai dengan bobot yang telah ditetapkan. Setiap pernyataan pada kelima variabel yaitu Kreativitas Pimpinan (X1), Integrasi Pimpinan (X2), Iklim Organisasi (X3), Sistem Kompensasi (X4) dan Perilaku Pimpinan (Y) yang memiliki 5 kriteria jawaban dengan pemberian skor dimulai dari 1,2,3,4,dan 5, dengan ketentuan untuk pertanyaan yang dihitung dengan hasil analisis deskriptif diperoleh dengan menggunakan teknik Weighted Means Scored (WMS).

E. Penutup atau kesimpulan

Setelah melakukan kuesioner terkait kepuasan mahasiswa dan Dosen terhadap perubahan kepemimpinan di tubuh STIT Muhammadiyah didapatkan hasil

1. Perubahan pertama pada sisi Fisik di kampus STIT Muhammadiyah Ngawi yang terus melakukan pembangunan waktu pergantian kepengurusan terjadi langsung berbenah pada pemasangan paving dan pagar.
2. Pembukuan keuangan yang lebih transparan
3. Dosen semua harus mempunyai jabatan Fungsional atau Jabfung
4. Ketua LPM yang tegas agar kampus sesuai dengan standart yang bagus
5. Ujian mahasiswa yang ketat oleh pengawas biar bisa sportif dan membedakan yang belajar dan tidak
6. Membentuk tim khusus supaya alih status menjadi IAI dan 6 tahun kedepan menjadi Universitas

Referensi

- Robbins dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi Duabelas. Jakarta: Salemba Empat
- Spillane, James p. 2006. Distributed leadership, San Francisco: Jossey Bass.
- Stone, G.A. et al. 2004. Transformasional Versus Servant Leadership A Difference in Leader Focus. The Leadership & Organization Development Journal, Vol 25 No 4.
- Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta: Rineka
- Cipta Utama.
- Daff, Richard L. 2005. The Leadership Experience. Canada: Thomson.
- Stuart, Robert D. and Barbara B. Morgan. 2002. Library and information centre management, USA: Library Unlimited.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Triantoro, Safaria. 2004. Kepemimpinan. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Heriana, Pelapina, wahyudi, h. m. Chiar. pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (pontianak)
- Yukl, Gary. 2010. Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: Indeks.
- Yun Iswanto, Adie Yusuf. 2015. Manajemen Pemerintahan. Tangerang selatan: Universitas
- Irawaty A. Kahar. 2008. Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change) pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi, Vol.4, No.1, Juni 2008
- Gill, A, et al. 2010. The Relationship Between Transformasional Leadership and Employee Desire for Empowerment. International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol 22 No 2.
- Kartono, Kartini. 1983. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali.
- Mirrian Sjöfyan Arif. 2013. Manajemen Pemerintahan. Tangerang selatan: Universitas Terbuka
- N Kharisma, L Latifah. 2015. Economic Education Analysis Journal, - journal.unnes.ac.id
- N Indriyanti, E Ivada. 2013. Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi. - jurnal.fkip.uns.ac.id
- O'Leary, Elizabeth. 2001. Kepemimpinan. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi.
- Robert Kreitner & Angelo Kinicki. 2005. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat