

## Pengaruh Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan



L. Eka M. Julianingsih P.<sup>1✉</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan Singaraja, Indonesia

### Abstrak

Tantangan Globalisasi yang semakin maju, berdampak pada hampir seluruh lapisan kehidupan manusia, dan tidak menutup kemungkinan hal inipun akan cepat menerpa dunia pendidikan, khususnya penyelenggaraan pendidikan tinggi yang ada di Indonesia. Globalisasi dalam sebuah lembaga perguruan tinggi akan sangat pesat mempengaruhi sebuah proses pembentukan iklim baru pada pembelajaran maupun penelitian yang dilakukan jaringan global yang akan memberikan pengetahuan maupun informasi dari berbagai universitas yang ada di dunia secara menyeluruh. Sehingga universitas tidak lagi dianggap memonopoli sebuah pengetahuan, namun di era ini universitas harus bersaing dengan para penyedia jasa lainnya oleh karena itu mutu dari lembaga pendidikan tinggi harus terus ditingkatkan. Penelitian ini memfokuskan untuk melihat bagaimana pengaruh seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan tinggi untuk dapat meningkatkan kalitas mutu pendidikan di lembaganya, dimana dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk dapat memecahkan permasalahan yang ada.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan; Pendidikan Tinggi; Mutu; Pendidikan*

### Abstract

The increasingly advanced challenges of globalization have an impact on almost all levels of human life, and it is possible that this will quickly hit the world of education, especially the provision of higher education in Indonesia. Globalization in a higher education institution will very rapidly influence a process of forming a new climate for learning and research carried out by a global network which will provide knowledge and information from various universities in the world as a whole. So universities are no longer considered to have a monopoly on knowledge, but in this era universities have to compete with other service providers therefore the quality of higher education institutions must continue to be improved. This research focuses on seeing how the influence of a leader in a higher education institution can improve the quality of education in the institution, where in this research the researcher uses qualitative descriptive methods to solve existing problems.

**Keywords:** *Leadership; Higher education; Quality; Education*

Copyright (c) 2023

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

✉ Corresponding author: L. Eka M. Julianingsih P.

Email Address : [leka.m.j.p.90@gmail.com](mailto:leka.m.j.p.90@gmail.com)

Received 16 July 2023, Accepted 14 August 2023, Published 30 September 2023

DOI: <https://doi.org/10.55115/edukasi.v4i2.3638>

Publisher: Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan Singaraja



---

## PENDAHULUAN

Pendidikan Hindu di Indonesia merupakan pengajaran kepada masyarakat mengenai ajaran-ajaran kebajikan dalam menjalankan kehidupan di dunia dan pengajaran mengenai kehidupan setelah kematian. Pendidikan Hindu ini penting untuk diberikan kepada masyarakat, agar masyarakat mampu memperoleh kebahagiaan secara jasmani dan rohani, serta menjalankan aturan kehidupan yang berlandaskan ajaran dharma untuk mencapai tujuan tertinggi yaitu "*moksartam jagadhita ya ca iti dharma*". Untuk memperoleh ajaran ini, penting sekali adanya sebuah lembaga profesional sebagai wadah untuk mentransfer ajaran tersebut dalam bentuk pendidikan keagamaan yang wajib di berikan di sekolah-sekolah sebagai pondasi dasar bagi para siswa dalam menjalankan roda kehidupan yang baik. Sebuah lembaga pendidikan yang baik dapat terbentuk jika manajemen didalam sebuah lembaga tersebut telah berjalan dengan baik.

Manajemen pendidikan sebagai sebuah proses dapat berjalan dengan maksimal dan teratur bilamana fungsi manajemen telah dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Ruang lingkup manajemen pendidikan menurut Sherly dkk 2020 meliputi : 1) manajemen kurikulum; 2) manajemen peserta didik; 3) pendidik dan tenaga kependidikan; 4) manajemen sarana dan prasarana; 5) manajemen keuangan; 6) Humas; 7) Layanan Khusus. Tujuan Manajemen Pendidikan yaitu: 1) peningkatan kualitas pelayanan pendidikan; 2) Peningkatan kinerja Sekolah; 3) Peningkatan efektifitas kerja; 4) Peningkatan efisiensi kerja. Oleh karena itu pada penelitian ini, peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh kepemimpinan dalam sebuah lembaga pendidikan tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikannya.

## METODE

Penelitian yang dilakukan dalam peneliti yaitu menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dalam bentuk deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif ini merupakan salah satu prosedur penelitian yang hasilnya diperoleh dari kata-kata lisan orang atau perilaku seseorang yang di amati saat melakukan penelitian. Penelitian ini tentunya berfokus pada kejadian atau fenomena sosial apa yang di alami oleh seseorang yang dijadikan sebagai subyek peneliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kepemimpinan Lembaga Perguruan Tinggi

Merujuk pada peraturan pemerintah RI no 4 tahun 2014 tentang pengaturan Pengelolaan Perguruan Tinggi, meliputi: otonomi perguruan Tinggi, pola pengelolaan perguruan tinggi, tata kelola perguruan tinggi dan akuntabilitas public. Undang-undang RI No 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi pada pasal 5 menjelaskan mengenai Pendidikan tinggi bertujuan untuk: (a) Berkembangnya potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa. (b) Dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa. (c) Dihasilkannya ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai Humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia, dan (d) Terwujudnya Pengabdian kepada Masyarakat berbasis penalaran dan karya Penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Kepemimpinan dalam sebuah perguruan tinggi sangat diperlukan. Ketua STAHN Mpu Kuturan Singaraja yang merupakan pemimpin didalam sebuah lembaga perguruan tinggi yang mengedepankan kualitas atau mutu lembaga, tentunya harus mampu membawa lembaga perguruan tinggi STAHN Mpu Kuturan Singaraja ke dalam sebuah pilar peradaban bangsa. Selain itu pula ketua STAHN Mpu Kuturan Singaraja harus memiliki kemampuan memfasilitasi, memberdayakan, mengaktifkan dan mensinkronisasikan berbagai

---

kepentingan individu sehingga mampu menimbulkan keharmonisan. Dengan terciptanya keharmonisan tersebut maka pemimpin secara bersama-sama dengan anggota masyarakatnya mampu menjalankan visi besar lembaga.

Teori kepemimpinan *situational leadership model* (SLM) Hersey-Balchard dalam Jauhari (2014) menyatakan *situational leadership model* memberikan penekanan kepada dua hal yaitu penekanan para pengikutnya dan tingkat kematangan mereka. Pada teori SLM ini para pemimpin harus mampu melakukan penilaian secara tepat tingkat kematangan dari para pengikutnya dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kesiapan dalam pengambilan tanggung jawab mereka. Kesiapan ini dilihat dari aspek pekerjaan dan psikologisnya. Seseorang yang memiliki kesiapan kerja yang tinggi tentunya akan memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam melakukan tugas mereka tanpa perlu arahan dari manajer, dan seseorang yang tingkat kesiapan psikologisnya tinggi tentunya memiliki motivasi diri dan keinginan untuk melakukan kerja yang berkualitas tinggi.

Menurut Tawal, Bernhard dkk 2017 menyatakan kepemimpinan adalah proses pengaruh seorang pemimpin terhadap anggota dalam upaya mencapai tujuan organisasi karena pemimpin merupakan motor penggerak dalam organisasi. Hal ini berarti tanpa adanya seorang pemimpin maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak akan tercapai karena setiap anggota hanya akan bergerak atau berusaha untuk mencapai tujuan pribadinya.

Dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pemimpin harus bisa menenejemen organisasinya. Manajemen yang dilakukan mulai dari tahap perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), tindak lanjut (*actuation*), pengawasan (*controlling*), dan sampai pada tahap melakukan evaluasi (*evaluation*).

### **1. Perencanaan (*Planing*)**

Pada hakekatnya perencanaan adalah suatu rangkaian proses kegiatan menyiapkan keputusan mengenai apa yang diharapkan terjadi (peristiwa, keadaan, suasana, dan sebagainya). Rangkaian proses tersebut dilakukan agar harapan tersebut dapat terwujud pada masa yang akan datang. Dalam teori perencanaan para pakar perencana meyakini jika kita gagal dalam membuat perencanaan berarti kita sedang merencanakan kegagalan itu sendiri. Oleh karenanya perencanaan memiliki peranan penting dan berada pada tahap awal dalam proses manajemen pendidikan, yang dijadikan sebagai panduan bagi pelaksanaan, pengendalian, dan pengawasan penyelenggaraan pendidikan (Tim Kemendikbud, 2016).

Dalam membuat sebuah perencanaan ada beberapa hal pokok yang perlu diperhatikan, diantaranya adalah: 1) Adanya tujuan yang hendak dicapai dari sesuatu yang direncanakan. 2) Adanya rangkaian kegiatan yang tersusun sistematis untuk mencapai tujuan. 3) Sumber daya manusia yang akan melaksanakan rencana yang disusun untuk mencapai tujuan. 4) Penetapan jangka waktu kapan rencana akan dilaksanakan. 5) Penterjemahan rencana ke dalam program yang konkret dan nyata serta mudah diaplikasikan. (Nurdin, Ali 2019.)

### **2. Organizing**

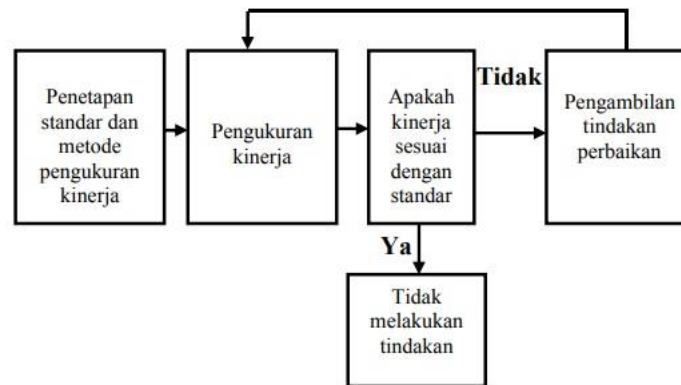
Organisasi lembaga pendidikan tinggi STAHN Mpu Kuturan yang tersusun baik tentunya akan dapat menjadi landasan dalam pembagian kerja masing-masing unit kerja, serta mampu mengkoordinasikan tugas dan fungsi di masing-masing lini. Sehingga tujuan yang ingin di capai dapat segera terealisasi yang tertuang di dalam visi, dan misi lembaga.

### **3. Pelaksanaan (*Actuasi*)**

Langkah selanjutnya setelah pemimpin melakukan pengorganisasian adalah Actuating (tindak lanjut dari kegiatan yang telah disusun. Pada tahap actuating ini, para pemimpin hendaknya melaksanakan tugasnya dalam memimpin, memotivasi karyawannya agar mau melaksanakan visi yang di canangkan.

#### 4. Controlling

Ada beberapa faktor yang membuat pengendalian semakin diperlukan oleh setiap organisasi menurut Sugiyanto, Eko 2016, yaitu: perubahan lingkungan organisasi, peningkatan kompleksitas, kesalahan, dan kebutuhan pemimpin untuk mendelegasikan wewenang. Terkait perubahan lingkungan organisasi, berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk/jasa dan pesaing baru, adanya peraturan pemerintah dan sebagainya, sehingga dengan adanya pengendalian, pemimpin mampu mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada sebuah kegiatan organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan pada sebuah perubahan yang terjadi. Langkah utama dalam proses pengukuran kinerja diperlihatkan pada gambar 2.1 sebagai berikut:



**Gambar 1. Langkah Utama dalam proses pengukuran kinerja**

Sumber : Stoner dan Freeman dalam Sugiyanto, Eko 2016

Dari bagan 1 tersebut, terlihat bahwa langkah utama dalam proses pengukuran kinerja dimulai dari penetapan standar dan metode yang digunakan dalam melakukan pengukuran kinerja. Setelah standar dan metode pengukuran kinerja ditentukan, langkah selanjutnya adalah melakukan pengukuran kerja untuk mengetahui apakah kinerja yang dilakukan oleh para karyawannya telah sesuai dengan standar yang ditetapkan atau tidak. Dari evaluasi yang dilakukan ini, jika kinerja pegawai/ karyawan telah sesuai maka dianggap organisasi tersebut telah berkinerja baik, namun jika kinerja karyawan belum sesuai, maka ada tindakan-tindakan yang perlu diambil, sebagai langkah perbaikan. Tindakan yang diambil tersebut digunakan untuk melakukan pengukuran kinerja kembali pada lembaga organisasi tersebut.

#### 3. Kepemimpinan Dalam Agama Hindu

Untuk mencapai suatu kesuksesan dalam suatu organisasi/ kelompok, sangat dibutuhkan adanya kerjasama dan rasa saling membutuhkan antara pemimpin dan bawahan atau anggotanya. Di dalam kitab Nīti Śāstra Bab I Sloka 10, kondisi ini ibarat singa dan hutan, yakni sebagai berikut:

*“Singa adalah penjaga hutan. Hutan pun selalu melindungi singa, singa dan hutan harus selalu saling melindungi dan bekerjasama. Bila tidak atau berselisih, maka hutan akan hancur dirusak manusia, pohon-pohonnya akan habis dan gundul ditebang, hal ini membuat singa kehilangan tempat bersembunyi, sehingga ia bermukim di jurang atau di lapangan yang akhirnya musnah diburu dan diserang manusia”*

Hendaknya para pemimpin meniru hubungan antara ‘singa dan hutan’ ini agar sukses mencapai tujuan yang diinginkan. Pemimpin akan sukses oleh dukungan bawahannya begitu pula sebaliknya. Nīti Śāstra memuat kriteria kepemimpinan sebagai berikut:

1. *Ābhikāmika*, pemimpin harus tampil simpatik, berorientasi ke bawah dan mengutamakan kepentingan rakyat banyak daripada kepentingan pribadi atau golongannya.

2. *Prajña*, pemimpin harus bersikap arif dan bijaksana dan menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, agama serta dapat dijadikan panutan bagi rakyatnya.
3. *Utsaha*, pemimpin harus proaktif, berinisiatif, kreatif, dan inovatif (pelopor pembaharuan) serta rela mengabdikan tanpa pamrih untuk kesejahteraan rakyat.
4. *Ātma Sampad*, pemimpin mempunyai kepribadian: berintegritas tinggi, moral yang luhur serta obyektif dan mempunyai wawasan yang jauh ke masa depan demi kemajuan bangsanya.
5. *Sakya Samanta*, pemimpin sebagai fungsi kontrol mampu mengawasi bawahan (efektif, efisien dan ekonomis) dan berani menindak secara adil bagi yang bersalah tanpa pilih kasih atau tegas.
6. *Aksudara Pari Sakta*, pemimpin harus akomodatif, mampu memadukan perbedaan dengan permusyawaratan dan pandai berdiplomasi, menyerap aspirasi bawahan dan rakyatnya.

*Catur Kotamaning Nrpati* merupakan konsep kepemimpinan Hindu pada jaman Majapahit. *Catur Kotamaning Nrpati* adalah empat syarat utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Adapun keempat syarat utama tersebut adalah Midarta, Maruta dkk (2007) :

1. *Jñana Wisesa Suddha*, artinya raja atau pemimpin harus memiliki pengetahuan yang luhur dan suci. Dalam hal ini ia harus memahami kitab suci atau ajaran agama (*agama agëming aji*).
2. *Kaprahitaning Praja*, artinya raja atau pemimpin harus menunjukkan belas kasihnya kepada rakyatnya. Raja yang mencintai rakyatnya akan dicintai pula oleh rakyatnya.
3. *Kawiryan*, artinya seorang raja atau pemimpin harus berwatak pemberani dalam menegakkan kebenaran dan keadilan berdasarkan pengetahuan suci yang dimilikinya sebagaimana disebutkan pada syarat sebelumnya.
4. *Wibawa*, artinya seorang raja atau pemimpin harus berwibawa terhadap bawahan dan rakyatnya. Raja yang berwibawa akan disegani oleh rakyat dan bawahannya.

## 2. Strategi Sebuah Lembaga Dalam Menjalankan Organisasinya

Sasaran, tujuan dan target bisa tercapai jika strategi yang dilakukan telah tepat, terukur dan terarah. Strategi yang dilakukan oleh sebuah lembaga organisasi yang ingin mempertahankan organisasinya tentunya dengan meraih dan mempertahankan kualitas organisasinya. Menurut Jauhari 2014 kualitas total manajemen dalam sebuah organisasi mencakup: 1) focus pada pelanggan, 2) kepedulian untuk perbaikan secara terus menerus, 3) focus pada proses, 4) pengukuran yang akurat dan 5) pemberdayaan karyawan.

### A. Komitmen Organisasi

Sebuah organisasi, tentunya kelompok merupakan tempat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dadalam berorganisasi tersebut tentunya terdapat bermacam-macam karakter, daya tarik individu untuk berinteraksi dalam kelompok organisasi, dan tentunya ada masalah serius jika dinamika yang terjadi didalam organisasi tersebut tidak dapat diatasi. Menurut Widyanti 2019, dinamika kelompok merupakan suatu kelompok yang terdiri atas dua atau lebih individu yang memiliki hubungan psikologis secara jelas antara anggota satu dengan yang lainnya, yang dapat berlangsung dalam situasi yang dialami bersama. Dinamika kelompok ini juga menggambarkan proses kelompok yang selalu bergerak, berkembang dan dapat menyesuaikan diri dengan keadaan yang selalu berubah-ubah. Oleh karenanya untuk mengatasi dinamika kelompok ini diperlukan adanya sebuah komitmen dalam melaksanakan organisasi tersebut.

Menurut Fitriani 2020, komitmen organisasi merupakan bentuk kualitas yang berikatan antara seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja. Sedangkan menurut Hanoum 2020, komitmen organisasi merupakan nilai individu yang terkadang diasosiasikan sebagai loyalitas perusahaan atau komitmen terhadap perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya

komitmen terhadap organisasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan baik secara individu maupun organisasi. Dalam ajaran Hindu, masyarakat di harapkan untuk bekerja dengan sepenuh hati dan memiliki komitmen yang baik di tempat mereka bekerja, seperti yang tercantum di dalam sloka Bhagavad Gita III. 8 yang berbunyi:

*Niyatam kuru karma tvam  
Karma jyayo hyakarmanah  
Sarira-yatrapi ca ten a  
Prasiddhyed akarmanah*

Artinya:

Bekerjalah seperti yang telah ditentukan, sebab berbuat lebih baik dari pada tidak berbuah, dan bahkan tubuhpun tak akan berhasil terpelihara tanpa berkarya.

III.19

*Tasmand asaktah satatam  
Karyam karma samacara  
Asakto hy acaran karma  
Param apnoti purusah*

Artinya:

Oleh karena itu, laksanakanlah segala kerja sebagai kewajiban tanpa terikat (pada akibatnya), sebab dengan melakukan kegiatan kerja yang bebas dari keterikatan, orang itu sesungguhnya akan mencapai yang utama

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan dimana seseorang berupaya untuk melakukan sesuatu agar apa yang dicapainya dapat terlaksana. Oleh karena keinginan itulah manusia memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan suatu kegiatan agar apa yang diinginkan dapat tercapai.

Tuckman dan Jensen dalam Widyanti, 2019 ada 6 fase perkembangan sebuah kelompok, yaitu fase *orientasi, forming, storming, norming, performing, dan terminating*. Berikut bentuk perilaku tim maupun pemimpin pada setiap fase perkembangan dalam sebuah organisasi:

**Tabel 1. Fase perkembangan sebuah kelompok**  
(Tuckman dan Jensen dalam Widyanti 2019)

Fase	Perilaku Tim	Perilaku Pemimpin
<i>orientation</i>	belum familiar, belum saling percaya, belum ada partisipasi	mendefinisikan misi kelompok, tipenya masih memberikan instruksi, membuat skema tujuan
<i>forming</i>	menerima satu sama lain, belajar keterampilan komunikasi, mulai termotivasi	rencana/focus pada masalah, role model yang positif, mendorong adanya partisipasi
<i>storming</i>	semangat tim berkembang, mulai membangun kepercayaan, konflik mungkin muncul, terkadang tidak sabar dan frustrasi	evaluasi gerakan kelompok, focus pada tujuan penyelesaian konflik, menentukan tujuan
<i>norming</i>	kenyamanan meningkat, identifikasi tanggung jawab, interaksi tim efektif, resolusi konflik	focus pada tujuan, menyertai proses, memberikan dorongan pada tim
<i>performing</i>	adanya kesatuan, pemecahan masalah	beraksi seperti anggota kelompok, dorongan

Fase	Perilaku Tim	Perilaku Pemimpin
		meningkatkan tanggung jawab, mengukur hasil
<i>terminating</i>	anggota tersebar, tim akhirnya mencapai tujuan	perayaan dan penghargaan, memperkuat kesuksesan

Komitmen dalam sebuah lembaga organisasi bisa dilaksanakan dengan baik jika anggota dalam lembaga organisasi tersebut memiliki motivasi yang sama dalam pengembangan lembaga tempat mereka bekerja. Menurut teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, yaitu hirarki lima kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan terpenuhi, maka kebutuhan lainnya menjadi domain. Dalam setiap manusia terdapat lima tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Dengan adanya motivasi dan komitmen maka gairah dan semangat bawahan akan menjadi semakin meningkat, sehingga bawahan akan semakin giat dalam bekerja. Dan dengan giatnya para bawahan bekerja terutama sekali jika pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya mendapatkan tanggapan yang positif dari atasan, maka akan semakin meningkatkan moral karyawan dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kepuasan dari karyawan tersebut, jika para bawahannya sudah merasa puas dalam bekerja maka secara tidak langsung karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Dan dengan meningkatnya produktivitas kerja dari para pegawai, maka loyalitas pegawai akan menjadi semakin besar sehingga akan terjadi kestabilan dari sebuah lembaga pendidikan tinggi.

Jika loyalitas pegawai tinggi dan kestabilan sebuah lembaga pendidikan dapat ditingkatkan, maka akan terjadi disiplin kerja dan hal ini akan berdampak pada penurunannya tingkat absensi karyawan. Dan dengan penurunan tingkat absensi dari bawahan, maka akan dapat menciptakan hubungan kerja yang baik, baik itu antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinannya, sehingga partisipasi dari karyawan dalam setiap kegiatan karyawan akan terlihat hal ini akan berdampak pada tumbuhnya ide-ide dan kreativitas dari para bawahannya.

Kreativitas yang tinggi dari pegawai dalam suatu lembaga perguruan tinggi akan mampu meningkatkan kualitas dari organisasi tersebut sehingga dengan adanya kualitas yang baik maka akan dapat mensejahterakan pegawainya. Dan dengan adanya kesejahteraan pegawai maka akan mampu mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Pengamatan pimpinan kepada bawahannya penting sekali untuk dilakukan, karena dengan mengamati dan memahami tingkah laku bawahannya maka pemimpin dapat mengetahui karakter dan watak pada masing-masing bawahannya. Dengan mengetahui karakter dari para bawahannya, pemimpin dapat menekan sebab-sebab tingkah laku para bawahannya sehingga pemimpin dapat menganalisis dan memperhitungkan langkah-langkah yang harus dilakukan dalam mengawasi kerja bawahan agar tujuan dari kegiatannya dapat terlaksana. Dan jika ada hal-hal menyimpang yang dilakukan bawahannya maka pemimpin dapat mengarahkan tingkah laku bawahan seperti yang dihaparkan pemimpin kepada bawahannya.

## B. Evaluasi Lembaga Organisasi

Salah satu cara dalam melakukan evaluasi pada sebuah lembaga perguruan tinggi, yaitu melalui penilaian akreditasi. Tentunya dalam penilaian yang dilakukan ada standar yang diperlukan. Standar tersebut telah diatur dalam peraturan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Nomor 3 tahun 2019. Evaluasi yang dilakukan meliputi aspek keuangan, penilaian tri dharma, penilaian stakeholder yang ada pada lembaga STAHN Mpu Kuturan Singaraja.

---

#### **a. Penilaian keuangan, sarana dan prasarana**

Penilaian keuangan tentunya menjadi salah satu penilaian yang dilakukan, untuk mengetahui apakah lembaga STAHN Mpu Kuturan Singaraja dari aspek penganggaran dan realisasi belanja unit organisasinya telah sejalan atau tidak. Dengan daya serap anggaran yang baik, hal ini berarti adanya kemampuan sebuah lembaga untuk berkinerja baik dalam merealisasikan dan mengelola anggaran yang diterima oleh lembaga STAHN Mpu Kuturan yang diberikan oleh pemerintah.

Dalam penilaian keuangan, sarana dan prasarana pada sebuah lembaga perguruan tinggi, jika mengacu pada penilaian akreditasi nasional perguruan tinggi ada beberapa indikator dalam melaksanakan penilaian keuangan, sarana dan prasarana. Indikator penilaian yang dilakukan meliputi: 1) persentase perolehan dana yang bersumber dari mahasiswa terhadap total perolehan dana perguruan tinggi, 2) persentase perolehan dana perguruan tinggi yang bersumber selain dari mahasiswa dan kementerian/lembaga terhadap total perolehan dana perguruan tinggi, 3) rata-rata dana operasional proses pembelajaran/mahasiswa/ tahun. 4) rata-rata dana operasional proses pembelajaran/mahasiswa/ tahun. 5) rata-rata dana penelitian dosen/ tahun. 5) rata-rata dana PKM dosen/ tahun. 6) persentase penggunaan dana penelitian terhadap total dana perguruan tinggi. 7) persentase penggunaan dana PKM terhadap total dana perguruan tinggi. 8) kecukupan sarana dan prasarana. 9) ketersediaan system TIK untuk pengumpulan data yang akurat.

#### **b. Penilaian Tri Dharma**

Perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga yang memproduksi sumber daya manusia yang kompeten hendaknya selalu menjalankan tugas dan fungsinya. Tugas tersebut yaitu proses pengajaran, pengabdian kepada masyarakat dan penelitian. Kriteria dalam penilaian Tri Dharma Tersebut diantaranya adalah 1) kurikulum; 2) pembelajaran; 3) integrasi penelitian dan PKM dalam pembelajaran; 4) suasana akademik; 5) penelitian; 6) kelompok riset; 7) pelaksanaan PkM; 8) kelompok pelaksana PkM; 9) Luaran dan pencapaian tri dharma

#### **c. Penilaian Stake Holder**

Penilaian *stake holder* juga menjadi salah satu penilaian yang dilakukan untuk melihat apakah stake holder tersebut telah merasakan manfaat dari adanya sebuah lembaga perguruan tinggi. Dengan merasakan manfaat tersebut, tentunya hal ini akan berdampak positif terhadap pengembangan program-program lembaga yang dilaksanakan secara berkelanjutan, sehingga lembaga perguruan tinggi dipandang memiliki kebijakan, ketersediaan sumberdaya, kemampuan melaksanakan dan melaksanakan program secara realistis, terlebih jika para stakeholders memberikan dukungan kepada lembaga perguruan tinggi tersebut.

### **3. Mutu Lembaga Pendidikan Tinggi**

Sistem penjaminan mutu internal dari sebuah lembaga pendidikan tinggi sangat tepat untuk dilakukan dalam mengatasi berbagai permasalahan pada peningkatan mutu dan daya saing perguruan tinggi. Jaminan mutu harus diberikan oleh perguruan tinggi agar mampu memberikan kepercayaan terhadap stakeholder akan sebuah kualitas hasil dan kualitas proses yang telah dijalankan dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pengendalian mutu sebagai upaya untuk mengadakan penjaminan mutu pendidikan tinggi didasarkan pada prinsip : (1) *quality first*, (2) *stakeholder-in*, (3) *the next process is our stakeholder*, (3) *Speak with data*, (4) *upstream management*. Mutohar & Madsuki (2019). Perbedaan lembaga pendidikan tinggi bermutu dengan lembaga pendidikan tinggi biasa, di jabarkan sebagai berikut:



**Tabel 2. Perbedaan lembaga pendidikan tinggi bermutu dengan lembaga pendidikan tinggi biasa. Mutohar & Madsuki (2019)**

No	Perguruan Tinggi Bermutu	Perguruan Tinggi Biasa
1	Focus pada pelanggan	Focus pada kebutuhan internal
2	Focus pada masalah pencegahan	Focus pada pemasalahan yang terdeteksi
3	Investasi dalam staff	Penataan staf yang tidak sistematis
4	Terdapat strategi peningkatan mutu	Tidak ada strategi peningkatan mutu
5	Telah menciptakan karakteristik mutu untuk semua organ	Standar mutu masih samar
6	Terdapat rencana dan kebijakan mutu	Peranan manajemen terlihat sebagai suatu pengawasan
7	Manajer senior sebagai kualitas yang lebih	Peranan manajemen terlihat sebagai suatu pengawasan
8	Proses peningkatan mutu melibatkan semua orang	Peranan manajemen terlihat sebagai suatu pengawasan
9	Fasilitator mutu membimbing proses peningkatan	Tidak ada fasilitator mutu
10	Setiap orang dalam organisasi terlihat menciptakan mutu, sehingga mutu digalakan dalam system organisasi	Mementingkan prosedur dan peralatan
11	Terdapat kejelasan aturan dan tanggung jawab	Kurang ada kejelasan aturan dan tanggung jawab
12	Terdapat kejelasan strategi evaluasi	Tidak terdapat strategi evaluasi yang sistematis
13	Memandang mutu sebagai sarana meningkatkan kepuasan pelanggan	Memandang mutu sebagai sarana untuk mengurangi biaya
14	Rencana jangka panjang	Jangka pendek
15	Mutu dipandang sebagai bagian dari budaya	Mutu dipandang sebagai inisiatif lain yang mengganggu
16	Pengembangan mutu sejalan dengan lembaga	Mutu diujikan untuk memenuhi harapan lembaga eksternal
17	Memiliki visi, misi, dan tujuan yang jelas dan baik	Tidak memiliki visi, mis dan tujuan yang jelas dan baik
18	Memperlakukan pendidik dan tenaga kependidikan sebagai pelanggan	Memperlakukan pendidik dan tenaga kependidikan sebagai struktur hirarkhi

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa pemimpin didalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting demi terciptanya sebuah mutu di dalam sebuah lembaga organisasi. Ketua STAHN Mpu Kuturan sebagai pemimpin tertinggi di dalam sebuah organisasi pendidikan Tinggi Keagamaan Hindu di STAHN Mpu Kuturan Singaraja berperan dalam memajemen organisasinya. Peran yang dilakukan oleh Ketua STAHN Mpu Kuturan Singaraja tentunya dimulai dari tahap awal yaitu melakukan sebuah perencanaan mengenai visi dan misi lembaga organisasi yang ingin di tuju. Setelah mengkonsep rencana yang dilaksanakan, barulah dilakukan sebuah pengorganisasian kerja yang di barengi dengan

---

pelaksanaan kerja di masing-masing unit. Selanjutnya di tahap terakhir untuk melihat bagaimana kualitas hasil kerja yang dilakukan oleh para bawahannya, ketua STAHN sebagai pemimpin tertinggi melakukan evaluasi terhadap semua lini di unit organisasi tersebut. Evaluasi lembaga organisasi yang dilakukan tentunya dilihat dari penilaian sarana rasarana yang ada, laporan keuangan yang dijalankan, penilaian stakeholder serta penilaian tri dharma perguruan tinggi yaitu penelitian, pengabdian dan pendidikan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Sherly, Ieny Burmayanti dkk. 2020. *Manajemen Pendidikan Tinjauan Teori dan Praktis*. Bandung : Widana Bhakti Persada
- Dharmayasa, I Made. 1995. *Canakya niti sastra*. Denpasar: yayasan dharma naradha
- Sugiyanto, Eko. 2016. *Pengendalian Dalam Organisasi*. Jakarta : LPU-UNAS
- Jauhari, Tontowi. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandar Lampung: Fakultas Dakwah dan Ilmu komunikasi IAIN Raden Intan
- Fitriana, Alvia Diah dan Ruseno Arjanggih. 2020. *Ethical Leadership dan komitmen organisasi sebagai predictor intensi turnover karyawan*. *Jurnal Proyeksi* Vol. 15 (1) 2020 hal 1-11. Fakultas psikologi universitas islam sultan agung semarang.
- Hanoum, farah chalida dan Raka Pria Anugrah. 2020. *Hubungan Komitmen Organisasi dengan kinerja karyawan pada yayasan pendidikan islam terpadu Al-Muawanah*. *Jurnal Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Jurnal*. Volume 2 no 2
- Suhardana, K.M (2008). *Niti Sastra*. Surabaya: Paramita
- Widyanti, Rahmi. 2019. *Perilaku Organisasi (Teori dankonsep)* Jilid 1. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan MAB
- Mutohar, Prim Masrokan dan H. Madsuki. 2019. *Manajemen Strategik Pendidikan, strategi peningkatan mutu dan daya saing perguruan tinggi*. Tulung Agung: Cahaya Abadi