

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM
MEMBANGUN BUDAYA MUTU PENDIDIKAN TINGGI
(STUDI KASUS STKOM AL MA'SOEM)**

Tonton Taufik Rachman
STKOM Al Ma'soem
tontontaufik@gmail.com

ABSTRACT

The Chairperson as the highest leader in STKOM Al Ma'soem plays an important role in building a quality culture. The quality culture is built through the establishment and implementation of a quality assurance system that is based on the National Higher Education Standards (SN-Dikti) and the Standards Beyond SN-Dikti. This study aims to answer how to build a quality culture of higher education through transformational leadership using SWOT analysis. This study uses a qualitative descriptive method, using SWOT analysis. School-based management applications carried out by a private education leader to improve the quality of education and realize the welfare of school citizens can be done by developing innovations in the aspects of entrepreneurship and providing education based on national education standards.

Keywords: *quality culture, leadership, transformational, quality assurance.*

ABSTRAK

Ketua sebagai pimpinan tertinggi di STKOM Al Ma'soem memegang peranan penting dalam membangun budaya mutu. Budaya mutu dibangun melalui penetapan dan pelaksanaan sistem penjaminan mutu yang didasarkan pada Standar Nasional Dikti (SN-Dikti) dan Standar Melampaui SN-Dikti. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab bagaimana membangun budaya mutu Pendidikan tinggi melalui kepemimpinan transformasional dengan menggunakan analisis SWOT. Penelitian ini menggunakan metode deksriptif kualitatif, dengan menggunakan analisis SWOT. Aplikasi manajemen berbasis sekolah yang dilakukan oleh seorang pimpinan pendidikan swasta untuk peningkatan kualitas pendidikan dan mewujudkan kesejahteraan warga sekolah dapat dilakukan dengan mengembangkan inovasi pada aspek entrepreneur dan menyelenggarakan pendidikan dengan berpedoman pada standar nasional pendidikan.

Kata Kunci : budaya mutu, kepemimpinan, transformasional, penjaminan mutu.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi akan berjalan sesuai dengan cara seorang pemimpin mengendalikan organisasi tersebut, termasuk dalam pengelolaan suatu Pendidikan Tinggi. (Tim pengembang Ilmu Pendidikan FIP, hal.236). Bagaimana membangun suatu budaya mutu di Pendidikan Tinggi akan bergantung kepada cara Ketua sebagai pimpinan tertinggi menentukan dan melaksanakan kebijakan.

Data menunjukkan terdapat 473 PTS yang berada di Jawa Barat di bawah binaan LLDIKTI Wilayah IV. (Kemenristekdikti, 2019) Jumlah tersebut tentu saja memacu persaingan antara PTS yang satu dengan yang lain, saling menunjukkan keunggulan untuk menarik minat dan jumlah mahasiswa. Salah satu hal yang menarik untuk dikaji adalah bagaimana suatu pendidikan tinggi membangun budaya mutu, melalui budaya mutu ini akan tercermin nilai mutu pendidikan tinggi tersebut. Budaya mutu dibangun melalui penetapan

Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-DIKTI) sebagai pedoman standar minimal penyelenggaraan pembelajaran, terdiri dari standar Pendidikan, standar penelitian dan standar pengabdian kepada masyarakat. Serta menetapkan Standar Melampaui, yang menjadi ciri khas penyelenggaraan kegiatan akademik dan non akademik setiap Perguruan Tinggi. (Mutu, 2018).

STKOM Al Ma'soem merupakan perubahan bentuk dari AMIK Al Ma'soem pada tahun 2015. Pada tahun 2018 STOM Al Ma'soem mengusulkan perubahan bentuk menjadi Universitas Ma'soem. Melihat kepada perubahan bentuk yang signifikan dalam waktu singkat, akan dikaji apakah budaya mutu di lingkungan STKOM Al Ma'soem sudah terbangun kondusif melalui pola kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu model kepemimpinan yang dinilai dapat menghadapi pola pikir dan refleksi paradigma baru pada era globalisasi saat ini. Kepemimpinan transformasional dipandang mampu membangun motivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja di suatu organisasi. Kepemimpinan ini juga efektif diterapkan dalam beragam situasi dan budaya (Yulk, 2009).

Penelitian ini akan menggambarkan bagaimana membangun budaya mutu di STKOM Al Ma'soem melalui Ketua yang menggunakan model kepemimpinan transformasional dengan menggunakan analisis SWOT, sehingga dapat diketahui hal-hal yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman bagi upaya-upaya yang dilakukan oleh Ketua dalam membangun budaya mutu STKOM Al Ma'soem.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana membangun budaya mutu Pendidikan tinggi melalui kepemimpinan transformasional dengan menggunakan analisis SWOT.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana membangun budaya mutu Pendidikan tinggi melalui kepemimpinan transformasional dengan menggunakan analisis SWOT.

1.4 Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan transformasional menurut Burns dalam Triantoro adalah pemimpin yang memiliki ciri berfokus pada pencapaian perubahan nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional dan kebutuhan pegawai menuju perubahan yang lebih baik (Triantoro, 2004). Kepemimpinan transformasional juga didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja bersama dan/ atau melalui orang lain untuk mentransformasikan sumber daya yang dimiliki organisasi secara optimal dalam upaya mencapai visi organisasi. (Danim, 2004)

Karakteristik kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut : (1) *idealized influence*, seorang pemimpin yang khasrismatik dalam arti mampu mempengaruhi pegawai untuk mengikuti kebijakannya; (2) *inspirational motivation*, seorang pemimpin memiliki motivasi yang kuat dalam mencapai visi misi organisasi dan mampu menjadi pembangun motivasi pegawai; (3) *intellectual simulation*, seorang pemimpin memiliki kemampuan mendorong pegawai dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di organisasi secara rasional. (Stone. G.A, 2004)

Prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut : (1) simplifikasi, yaitu pemimpin mampu mengungkapkan visi seara jelas dan mengarahkan pegawai untuk mencapai visi organisasi; (2) motivasi, yaitu kemampuan pemimpin dalam membangun komitmen dengan seluruh pegawai untuk mencapai visi Bersama; (3) fasilitasi, pemimpin dapat memfasilitasi "pembelajaran" yang terjadi di dalam organisasi; (4) inovasi,

pemimpin dapat membawa organisasi ke arah pembaruan perubahan yang lebih baik; (5) mobilitas, pemimpin mengerahkan sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat organisasi dalam mencapai visi organisasi; (6) siap siaga, pemimpin dan seluruh organisasi siap menghadapi perubahan dengan paradigma baru positif; (7) tekad, memiliki tekad kuat mengemban tanggungjawab menyelesaikan tugas pimpinan. (Rees, 2001)

Budaya mutu merupakan pembentukan pola pikir, pola sikap dan pola perilaku yang didasarkan kepada standar dikti (dalam sistem penjaminan mutu) dengan berpedoman kepada UU Dikti. (Mutu, 2018)

2. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode deksriptif kualitatif, yaitu melalui eksplorasi fakta yang bersifat deskriptif seperti proses rangkaian aktifitas, rumusan, penjelasan konsep, karakteristik suatu hal, gambar, tatacara atau model fisik suatu artifak. Penelitian ini menggambarkan fenomena yang terjadi pada pemimpin dengan model transformasional dalam membangun budaya mutu di pendidikan tinggi. (Aan Komariah, 2011)

Subjek dalam penelitian kualitatif dimulai dari persoalan tertentu pada situasi sosial tertentu, sehingga hasil dari penelitian tersebut tidak dapat diberlakukan pada populasi. Namun demikian hasil penelitian tersebut dapat diterapkan pada situasi sosial yang sejenis dengan situasi sosial dalam penelitian yang dilakukan. Penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi, akan tetapi menggunakan elemen *place*, *actors* dan *activity* yang saling berinteraksi. (Sugiyono, 2009)

Tempat (*place*) dalam penelitian ini adalah pendidikan tinggi/ Perguruan Tinggi Swasta yaitu STKOM Al Ma'soem, dengan pelaku (*actors*) yang diteliti adalah Ketua Sekolah Tinggi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui: (1) observasi, yaitu melalui pengamatan secara jelas melalui perilaku civitas akademika STKOM Al Ma'soem dalam membangun budaya mutu pendidikan tinggi; (2) wawancara, yaitu proses memperoleh data melalui tanya jawab yang dilakukan kepada Ketua dan civitas akademika STKOM Al Ma'soem; (3) dokumentasi, yaitu melakukan studi mengenai dokumen-dokumen yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah dengan melakukan analisis SWOT dan menyusun secara sistematis data-data yang telah diperoleh, dengan mengklasifikan data dalam kategori, penjabaran ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, memilih dan memetakan data yang selanjutnya dapat disimpulkan.

Langkah analisis data dalam penelitian ini adalah : (1) reduksi data, yaitu melakukan pemilihan, pemusatan dan transformasi data awal berdasarkan hasil pengumpulan data; (2) penyajian data dalam bentuk tabel; (3) menyimpulkan, yaitu menarik kesimpulan berdasarkan langkah yang telah dilakukan sebelumnya. (Miles, 2009)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

STKOM Al Ma'soem sebagai objek dalam penelitian ini. Dalam membangun budaya mutu, langkah yang perlu dilakukan adalah dengan menetapkan dan melaksanakan sistem penjaminan mutu yang berdasar kepada Standar Nasional Dikti (SN-Dikti) sebagai standar minimal dalam penyelenggaraan pendidikan. Selain itu untuk memberikan nilai khas PTS dalam menyelenggarakan pendidikan maka PTS dapat menetapkan Standar Melampaui Dikti sebagai standar tambahan SN-Dikti.

Sistem penjaminan mutu yang telah ditetapkan di STKOM Al Ma'soem selanjutnya dijalankan dengan mengikuti siklus PPEP, yaitu penetapan standar, pelaksanaan standar, evaluasi pelaksanaan standar, pengendalian standar dan peningkatan standar. Sistem penjaminan mutu berada dalam wewenang Unit Penjaminan Mutu Internal STKOM Al Ma'soem. Namun dalam hal ini, Ketua STKOM Al Ma'soem memiliki peran penting dalam

penetapan, pemantauan dan pengambilan keputusan terkait hasil evaluasi dan pengendalian serta rencana dalam peningkatam standar. Oleh karena hal tersebut, Ketua sangat berperan dalam menciptakan budaya mutu di lingkungan STKOM Al Ma'soem.

Melalui prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, akan dikaji upaya yang dilakukan oleh Ketua STKOM dalam membangun budaya mutu. Upaya tersebut selanjutnya dianalisis menggunakan SWOT untuk mengetahui apa saja kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi oleh STKOM Al Ma'soem. Sehingga dapat diketahui hal-hal apa yang perlu dilakukan selanjutnya untuk membangun budaya mutu yang kondusif.

Karakteristik Kepemimpinan Transformasional	Upaya Membangun Budaya Mutu	Analisis SWOT			
		S	W	O	T
Simplifikasi	<ol style="list-style-type: none"> Menetapkan, mensosialisasikan dan melaksanakan kebijakan dengan berpedoman kepada visi dan misi organisasi dengan standar nasional. Visi misi ini tercantum di dalam Statuta STKOM Al Ma'soem. Menetapkan, mensosialisasikan dan melaksanakan kebijakan dengan berpedoman kepada SN-DIKTI (Standar Pendidikan, Standar Penelitian, Standar Pengabdian Kepada Masyarakat) dan SN Melampaui DIKTI. 	<ol style="list-style-type: none"> Visi misi jelas dan mengarah kedepan dengan target pencapaian tahun 2022. SDM dan fasilitas yang dimiliki STKOM Mendukung dalam ketercapaian visi dan misi. STKOM Al Ma'soem sudah menetapkan, melaksanakan dan melakukan evaluasi pelaksanaan dokumen Sistem Penjaminan Mutu Internal nya (SN-DIKTI dan Standar Melampaui) 	<ol style="list-style-type: none"> Terdapat civitas akademika yang belum mengetahui visi misi SKOM Al Ma'soem. Masih terdapat butir-butir standar yang belum tercapai. 	<ol style="list-style-type: none"> Visi misi yang ditetapkan melalui proses penyusunan Bersama dengan calon pengguna sehingga lulusan akan sesuai dengan kebutuhan pengguna. STKOM Al Ma'soem memiliki standar melampaui Dikti yang menjadi ciri khas Al Ma'soem. 	<ol style="list-style-type: none"> Terdapat PTS dan PTN di sekitar STKOM Al Ma'soem yang memiliki visi misi mengarah pada standar internasional. Standar yang ditetapkan oleh PT lain di sekitar STKOM sudah menetapkan standar internasional dan ISO.
Motivasi	Menetapkan agenda rapat secara periodik untuk melakukan monitoring dalam pelaksanaan sistem penjaminan mutu internal.	<ol style="list-style-type: none"> Target pencapaian standar terus terpantau. Staf termotivasi untuk terus bekerja Menjalankan SPMI karena laporan pelaksanaan 	<p>Masih terdapat staf yang tidak menyerahkan laporan pekerjaan secara periodik dan bekerja tanpa Memperhatikan SPMI.</p>	<p>Dapat diketahui sejauh mana pencapaian standar dan standar mana yang perlu ditingkatkan, Hal ini akan mempercepat kemajuan dan terciptanya</p>	<p>Konsistensi dalam upaya ini perlu dijaga, karena keterlambatan dalam pencapaian standar dapat Menghambat kemajuan STKOM Al Ma'soem dan</p>

Karakteristik Kepemimpinan Transformasional	Upaya Membangun Budaya Mutu	Analisis SWOT			
		S	W	O	T
Fasilitasi	<ol style="list-style-type: none"> Mengadakan agenda rapat sebagai ruang bertukar pendapat. Membuka kotak saran, secara fisik dan melalui website. Menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung optimalisasi kinerja pegawai. 	<p>diserahkan secara periodik kepada Ketua.</p> <p>Pegawai/ staf memanfaatkan fasilitas yang disediakan oleh pimpinan secara optimal.</p>	<p>Tidak semua kritik atau pendapat ditanggapi.</p>	<p>budaya mutu yang kondusif.</p> <p>Staf/ pegawai dapat menyampaikan pendapat, kritik dan permasalahan secara langsung kepada Ketua.</p>	<p>mempengaruhi kenaikan nilai akreditasi.</p> <p>Forum tersebut dijadikan sebagai ruang saling kritik antar pegawai.</p>
Inovasi	Menetapkan dan melaksanakan standar melampaui dikti.	<p>STKOM Al Ma'soem memiliki ciri khas sesuai dengan standar melampaui dikti.</p>	<p>Masih terdapat aspek-aspek dalam pelaksanaan kegiatan akademik dan non akademik yang belum terstandar.</p>	<p>Civitas akademika STKOM Al Ma'some memiliki karakter cageur, bageur pinter.</p>	<p>PTS/ PTN lain memiliki standar melampaui dikti tersendiri yang lebih tinggi,</p>
Mobilitas	Penempatan pegawai sesuai dengan bidang keahliannya.	<p>Staf/ pegawai bekerja secara optimal karena menguasai bidang kerjanya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Keterbatasan jumlah pegawai. Pengembangan keahlian SDM belum dilakukan optimal. 	<p>Kesempatan kenaikan/ promosi jabatan terbuka untuk seluruh pegawai dengan kinerja baik.</p>	<p>Tawaran pekerjaan dengan pendapatan yang lebih tinggi kepada staf/ pegawai dari PTS/ PTN diluar STKOM Al Ma'soem.</p>
Siap Siaga	Evaluasi sistem penjaminan mutu internal secara periodik.	<p>Satu persatu standar yang ditetapkan mula tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan.</p>	<p>Keterbatasan SDM di Unit Penjaminan Mutu Internal,</p>	<p>Meningkatkan kualitas STKOM dan meningkatkan nilai akreditasi.</p>	<p>Audit eksternal sistem penjaminan mutu dilakukan serta-merta/ tanpa pemberitahuan.</p>
Tekad	Konsisten melaksanakan rangkaian kegiatan dan siklus penjaminan mutu.	<p>Sivitas akademika terbiasa melaksanakan kegiatan sesuai dengan standar yang mengarah pada ketercapaian visi.</p>	<p>Masih terdapat agenda rapat/ evaluasi yang tidak terlaksana tepat sesuai waktu yang ditentukan.</p>		

Berdasarkan analisis di atas, bahwa kepemimpinan transformasional dapat digunakan dalam membangun budaya mutu di STKOM Al Ma'soem. Seperti yang terlihat dalam tabel, bahwa upaya-upaya membangun budaya mutu masih memiliki kelemahan. Kelemahan tersebut adalah untuk dijadikan sebagai evaluasi. Kelebihan/ kekuatan yang sudah dilakukan

oleh pimpinan dalam membangun budaya mutu, perlu dipertahankan untuk kemudian ditingkatkan. Peluang yang dihadapi oleh pimpinan dalam upaya membangun budaya mutu di STKOM Al Ma'soem juga adalah hal harus dicapai, sehingga budaya mutu dapat terbangun kondusif. Berdasarkan tabel juga dapat dilihat ancaman yang dihadapi, mengetahui ancaman tersebut hendaknya pimpinan dengan kepemimpinan transformasional mempersiapkan solusi untuk menghadapi ancaman tersebut.

4. PENUTUP

Membangun budaya mutu di STKOM Al Ma'soem dapat dilakukan oleh Ketua dengan menggunakan model kepemimpinan transformasional. Berdasarkan analisis SWOT yang dilakukan, dapat diketahui bahwa prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional sudah dipenuhi dengan upaya membangun budaya mutu tersebut. Dalam upaya yang dilakukan, memiliki nilai-nilai kelebihan dan masih memiliki kelemahan. Peluang yang ada hendaknya dijadikan sebagai target untuk diraih, sehingga STKOM Al Ma'soem dapat mewujudkan budaya mutu yang kondusif. Hal yang perlu diperhatikan juga adalah ancaman yang dihadapi oleh STKOM Al Ma'soem.

Dengan konsistensi Ketua membangun budaya mutu dengan model kepemimpinan transformasional, maka STKOM Al Ma'soem akan mampu meningkatkan kualitas dan mencapai visi sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- D.S, A. K. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif Bandung*. Bandung: Alfabeta.
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- G, Y. (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT.Indeks.
- Tim pengembang Ilmu Pendidikan FIP. *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*. hal.236
- Kemenristekdikti, K. (2019, Februari 7). *Jumlah Perguruan Tinggi Kopertis Wilayah IV Jawa Barat Banten*. Retrieved from Kelembagaan.ristekdikti: kelembagaan.ristekdikti.go.id
- Miles, M. &. (2009). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI-Press.
- Mutu, D. P. (2018). *Pedoman Sistem Penjaminan Mutu Internal Pendidikan Akademik - Pendidikan Vokasi - Pendidikan Profesi - Pendidikan Jarak Jauh*. Jakarta: Direktorat Penjaminan Mutu Dirjen Pembelajaran dan Kemahasiswaan Kemenristekdikti.
- Rees, E. (2001). *Seven Principles of Transformational Leadership : Creating A Synergy of Energy*.
- Stone. G.A, e. a. (2004). Transformasional Versus Servant Leadership : A Difference in Leader Focus. *The Leadership & Organization Development Journal Vol.25 No.4*, 349-361.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Triantoro, s. (2004). *Kepemimpinan Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.