



Strategi Kepemimpinan Dosen dalam Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi

Nomin¹, Muhammad Resky², Lusiana³

¹Politeknik Transportasi Darat Indonesia

^{2,3}Universitas Islam 45 Bekasi, Indonesia

E-mail: nomin@ptdisttd.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-02-07 Revised: 2025-03-23 Published: 2025-04-03	Lack of attention to career advancement of academic leaders is problematic, where career paths do not provide sufficient opportunities for growth and advancement. This has the potential to hinder the ability of academic leaders to creating an environment that supports innovation. The purpose of this study is to explore and analyse leadership strategies in higher education higher education as an effort to improve human resource management (HRM) and education quality. The method in this research uses a descriptive qualitative approach with a library research method. descriptive qualitative approach with library research method. The results showed that lecturers' leadership strategies play an important role in important in improving human resource management (HRM) in higher education. universities. An effective strategy includes planning, recruitment, competency development, objective performance evaluation, and competence, objective performance evaluation, and the preparation of career paths that are in accordance with the needs of the institution. in accordance with the needs of the institution. The next result is that it is necessary to adjustments to the leadership model are based on the communication approach (AIDDAS) Attention, Interest, Desire, Decision, Action, and Real Action. (decision) Action (real action) Satisfaction (satisfaction) to improve team performance and collaboration in creating a positive organisational culture organisation culture. These findings demonstrate the importance of leadership strategies and effective communication approaches in improving team performance and collaboration among lecturers. This research has implications for improving leadership effectiveness in the academic environment in sustainable leadership.
Keywords: Lecturer; Communication; Human Resources; Higher Education; Leadership Strategy.	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-02-07 Direvisi: 2025-03-23 Dipublikasi: 2025-04-03	Kurangnya perhatian terhadap peningkatan karir pemimpin akademik menjadi problematika, di mana jalur karir yang ada tidak memberikan kesempatan yang cukup untuk pertumbuhan dan peningkatan. Hal ini berpotensi menghambat kemampuan pemimpin akademik dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan menganalisis strategi kepemimpinan di perguruan tinggi sebagai upaya untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan kualitas pendidikan. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research). Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan dosen berperan penting dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) di perguruan tinggi. Strategi yang efektif meliputi perencanaan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja yang objektif, serta penyusunan jalur karir yang sesuai dengan kebutuhan institusi. Hasil selanjutnya bahwa diperlukan penyesuaian model kepemimpinan yang dilandasi dengan pendekatan komunikasi (AIDDAS) Attention (perhatian), Interest (minat), Desire (hasrat), Decision (keputusan) Action (tindakan nyata) Satisfaction (kepuasan) untuk meningkatkan kinerja tim dan kolaborasi dalam menciptakan budaya organisasi yang positif. Temuan ini menunjukkan pentingnya strategi kepemimpinan dan pendekatan komunikasi yang efektif dalam meningkatkan kinerja tim dan kolaborasi antar dosen. Penelitian ini berimplikasi untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan di lingkungan akademik dalam peningkatan kepemimpinan yang berkelanjutan.
Kata kunci: Dosen; Komunikasi; MSDM; Perguruan Tinggi; Strategi Kepemimpinan.	

I. PENDAHULUAN

Peningkatan kepemimpinan di perguruan tinggi merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan inovasi,

seperti sedikitnya masa kerja (Zoogah, 2024). Namun, dalam prakteknya, terdapat sejumlah tantangan yang menghambat efektivitas proses ini. Salah satu tantangan utama terletak pada

desain dan implementasi strategi kepemimpinan yang belum optimal (Allen & Edelson, 2024). Seringkali, strategi kepemimpinan yang ada belum sepenuhnya mengakomodasi kebutuhan spesifik peningkatan kepemimpinan di lingkungan akademik. Hal ini mengakibatkan kurangnya keselarasan antara program peningkatan yang ditawarkan dengan kebutuhan aktual para calon pemimpin. Selain itu, kurangnya integrasi antara fungsi-fungsi MSDM dalam mendukung peningkatan kepemimpinan juga menjadi kendala (Basuki, 2023). Misalnya, proses rekrutmen seringkali lebih berfokus pada kualifikasi akademik semata, tanpa mempertimbangkan potensi kepemimpinan calon dosen. Program pelatihan dan peningkatan yang ada pun seringkali bersifat umum dan kurang spesifik, sehingga tidak efektif dalam mengembangkan kompetensi kepemimpinan yang dibutuhkan.

Beberapa bagian di negara-negara kawasan Afrika Sub-Sahara masih banyak yang belum memberikan perhatian yang cukup pada peningkatan pendidikan tinggi. Akibatnya, kita masih kurang memahami bagaimana sistem pendidikan tinggi di kawasan ini berkembang dan apa saja tantangan yang dihadapinya. Padahal, pendidikan tinggi adalah kunci untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat (Abugre, 2018). Tantangan lainnya adalah kurangnya perhatian terhadap peningkatan karir para pemimpin akademik (Quarchioni et al., 2022).

Jalur karir yang jelas dan menarik seringkali tidak tersedia, sehingga motivasi para dosen untuk mengembangkan diri sebagai pemimpin menjadi berkurang. Selain itu, sistem evaluasi kinerja yang belum sepenuhnya objektif dan transparan juga dapat menghambat pertumbuhan kepemimpinan (Reinhardt et al., 2020). Apabila tidak segera diatasi dengan baik maka akan terjadinya distorsi strategi dari pimpinan institusi yang tidak memberikan dukungan yang kuat terhadap peningkatan kepemimpinan.

Studi penelitian terdahulu mengemukakan bahwa Peranan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tentu sangat berkontribusi dalam membantu meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan yang bermutu berasal dari orang-orang berkualitas yang mengelola pendidikan (Mulia, 2024). Penelitian tersebut belum menjelaskan strategi dalam memberikan solusi untuk menyelesaikan problematika tersebut. Penelian selanjutnya

menunjukkan bahwa para dosen memiliki strategi tersendiri untuk meningkatkan kompetensinya hal ini dikarenakan strategi yang diterapkan pihak universitas belum berjalan secara efektif (Nurhal et al., 2023). Penelitian tersebut belum menjelaskan model pengembangan SDM dan hanya menjelaskan menggunakan Teori Super dalam menganalisis Strategi pengembangan SDM pada dosen Osaka. Penelitian yang dilakukan oleh Riswandi & Brahmana (2024) menekankan bahwa meningkatkan program pengembangan karir, memperkuat budaya organisasi yang kokoh, dan mendorong kepemimpinan yang efektif akan secara kolektif meningkatkan kepuasan kerja di antara karyawan di Universitas XYZ. Penelitian tersebut belum memberikan solusi yang konkret karena terbatasnya cakupan faktor variabel, seperti pengembangan karir, budaya organisasi dan kepemimpinan. Belum dibahasnya tentang motivasi kerja, beban kerja, sistem remunerasi, dan fasilitas kerja dalam meningkatkan MSDM di perguruan tinggi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengembangkan model manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam mendukung peningkatan kepemimpinan di perguruan tinggi, dengan fokus pada evaluasi model-model yang ada dan identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilannya. Tujuan lainnya dalam penelitian ini untuk mencapai keberhasilan dalam mengembangkan MSDM dengan pendekatan komunikasi AIDDAS. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat meningkatkan efektivitas peningkatan kepemimpinan di perguruan tinggi Indonesia.

II. METODE PENELITIAN

Studi kepustakaan merupakan fondasi krusial dalam setiap penelitian, terutama dalam konteks akademik. Tujuan utama penelitian akademik adalah pengembangan pengetahuan baik secara teoritis maupun aplikatif. Oleh karena itu, studi literatur menjadi metode yang dominan dalam penelitian ini, mengadopsi pendekatan kualitatif melalui kajian mendalam terhadap berbagai sumber literatur.

Menurut Sugiyono (2018), studi kepustakaan merupakan analisis komprehensif terhadap berbagai referensi yang relevan dengan konteks sosial, budaya, dan nilai-nilai yang menjadi fokus penelitian. Proses ini menuntut peneliti memiliki pemahaman yang mendalam mengenai permasalahan yang akan diteliti sebelum melakukan kajian literatur. Tahapan studi

literatur umumnya dilakukan setelah peneliti merumuskan topik dan permasalahan penelitian, namun sebelum melakukan pengumpulan data lapangan (Arikunto, 2016).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Pendidikan Tinggi

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam konteks pendidikan tinggi adalah serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk mengelola potensi manusia di perguruan tinggi secara efektif dan efisien (Hasan, 2022). Menurut Zulkipli tujuan utamanya adalah untuk mencapai tujuan institusi melalui pengelolaan tenaga kerja akademik dan non-akademik (Kaligis et al., 2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam paradigm Aramsyahfudin yaitu suatu proses pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencapai tujuan institusi pendidikan (Fudin, 2019). Dalam hal ini, sumber daya manusia yang dikelola meliputi dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa. MSDM di perguruan tinggi tidak hanya berfokus pada aspek administratif seperti penggajian dan rekrutmen, tetapi juga mencakup peningkatan potensi individu, terutama dalam hal kepemimpinan (Nomin et al., 2025).

Kepemimpinan dalam MSDM memiliki kewajiban peningkatan kepemimpinan di perguruan tinggi, karena memiliki peran yang signifikan (Riswandi & Brahmana, 2024). Menurut Mu'tafi peranan MSDM yang pertama yaitu:

- a) MSDM berperan dalam perencanaan kebutuhan pemimpin. Melalui analisis kebutuhan organisasi, MSDM dapat mengidentifikasi jenis pemimpin yang dibutuhkan dan kompetensi apa saja yang perlu dimiliki.
- b) MSDM bertanggung jawab dalam rekrutmen dan seleksi calon pemimpin. Proses ini tidak hanya berfokus pada kualifikasi akademik, tetapi juga pada potensi kepemimpinan, nilai-nilai yang sesuai dengan institusi, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis.
- c) Peran dalam peningkatan kompetensi kepemimpinan melalui berbagai program pelatihan dan peningkatan. Program-program ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan,

seperti komunikasi efektif, pengambilan keputusan, dan manajemen konflik.

- d) MSDM berperan dalam evaluasi kinerja pemimpin. Evaluasi kinerja yang objektif dan transparan sangat penting untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendorong peningkatan diri.
- e) MSDM bertanggung jawab dalam merancang jalur karir bagi para pemimpin akademik. Jalur karir yang jelas dan menarik dapat memotivasi para dosen untuk mengembangkan diri sebagai pemimpin (Mu'tafi, 2020).

2. Diskursus Strategi Kepimpinan

Strategi adalah blueprint menyeluruh yang dirancang untuk mencapai tujuan spesifik. Ini seperti peta jalan yang detail, memandu organisasi melalui serangkaian langkah untuk mencapai tujuan akhir. Menurut Rohmah, strategi lebih dari sekadar rencana; ini adalah serangkaian keputusan dan tindakan yang dinamis. Strategi yang efektif tidak hanya menetapkan tujuan, tetapi juga menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan Pendidikan (Rohmah, 2020).

Milles dan Snow, seperti yang dikutip oleh Kusumaningrum, mengidentifikasi empat gaya manajemen yang berbeda. Pertama, perusahaan prospektif adalah perusahaan yang selalu berinovasi dan menciptakan produk baru. Mereka adalah pionir yang rela mengorbankan efisiensi demi ide-ide segar. Di sisi lain, perusahaan defensif lebih fokus pada stabilitas dan kelangsungan hidup. Mereka cenderung mempertahankan apa yang sudah ada dan menghindari risiko. Perusahaan analitik mengambil pendekatan yang lebih seimbang, menggabungkan elemen inovasi dari perusahaan prospektif dengan stabilitas perusahaan defensif. Terakhir, perusahaan reaktif adalah yang paling pasif. Mereka hanya bereaksi terhadap perubahan lingkungan tanpa proaktif mencari peluang baru. Singkatnya, setiap perusahaan memiliki gaya manajemen yang unik, yang mencerminkan bagaimana mereka merespons perubahan pasar dan persaingan (Kusumaningrum et al., 2024).

Strategi rasional-empiris adalah pendekatan yang beranggapan bahwa inovasi baru akan diterima oleh masyarakat jika manfaatnya dapat dibuktikan secara logis dan faktual. Inovasi harus didukung oleh data dan bukti yang kuat agar orang-orang mau mengadopsi ide atau teknologi baru tersebut.

Pendekatan ini mengasumsikan bahwa manusia pada dasarnya adalah makhluk rasional yang akan membuat keputusan berdasarkan informasi yang objektif. Jadi, untuk menyebarkan inovasi, penting untuk menyajikan bukti-bukti yang meyakinkan bahwa inovasi tersebut memiliki nilai tambah dan dapat memberikan solusi bagi masalah yang ada (Hendriyadi, 2023).

Strategi normal-reeducatif berfokus pada perubahan perilaku dan sikap individu melalui pendidikan dan pelatihan. Pendekatan ini menganggap bahwa inovasi baru akan berhasil diterima jika orang-orang yang terlibat langsung merasakan manfaat dan perbaikan yang signifikan dalam proses kerja mereka. Namun, tantangan utama dari strategi ini adalah bahwa hasil dari perubahan pendidikan atau pelatihan seringkali tidak terlihat secara instan. Terkadang, butuh waktu yang cukup lama untuk melihat dampak nyata dari upaya-upaya perubahan yang dilakukan. Dengan kata lain, meskipun pendekatan ini berpotensi membawa perubahan yang mendalam, prosesnya cenderung lebih lambat dan membutuhkan kesabaran yang tinggi (Khumaini et al., 2023).

3. Strategi Kepemimpinan Dosen dalam Meningkatkan MSDM

Strategi peningkatan MSDM adalah langkah-langkah yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas, kompetensi, dan keterampilan SDM agar dapat berkontribusi lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan serangkaian upaya sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas individu dalam organisasi (Juliadarma, 2023). Dalam konteks perguruan tinggi, peningkatan kualitas dosen menjadi fokus utama dengan berbagai upaya. Upaya tersebut melibatkan serangkaian intervensi yang sistematis, mulai dari analisis kebutuhan yang dilakukan secara berkala, hingga penyediaan berbagai program pengembangan. Fokus utama meliputi: (1) meningkatkan motivasi intrinsik dosen melalui skema insentif yang relevan dan memfasilitasi pengembangan kapasitas dalam penelitian dan publikasi; (2) meningkatkan kualitas pengajaran dengan memanfaatkan teknologi pembelajaran dan menerapkan pendekatan pedagogi yang beragam; (3) membangun jalur pengembangan karir yang terintegrasi dengan tujuan strategis institusi;

serta (4) menciptakan budaya kolaborasi yang mendorong berbagi pengetahuan dan memperluas jaringan kerjasama dengan pihak eksternal (Kusuma & Nasrulloh, 2022).

Strategi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan MSDM di sebuah instansi. Pernyataan tersebut didukung dengan pernyataan Keinginan seorang dosen untuk melakukan penelitian sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor pribadi. Salah satu faktor terpenting adalah motivasi internal dosen itu sendiri untuk menulis karya ilmiah. Selain itu, dukungan dari universitas juga sangat krusial. Universitas perlu menyediakan fasilitas yang memadai dan dana penelitian yang cukup untuk mendorong dosennya agar lebih produktif. Dengan kata lain, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dosen, universitas harus menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kegiatan penelitian, salah satunya dengan memberikan dukungan finansial (Nurhal et al., 2023).

Selain motivasi intrinsik dan dukungan finansial, terdapat sejumlah faktor lain yang dapat memengaruhi minat dosen untuk melakukan penelitian. Beban kerja mengajar yang terlalu tinggi dapat mengurangi waktu dan energi yang dapat dialokasikan untuk penelitian. Kurangnya penghargaan terhadap prestasi penelitian juga dapat menurunkan semangat dosen. Lingkungan kerja yang tidak mendukung penelitian, seperti kurangnya akses ke sumber daya atau kurangnya kolaborasi antar dosen, juga dapat menjadi penghalang. Universitas dapat menerapkan berbagai strategi lain untuk meningkatkan produktivitas penelitian dosen. Selain menyediakan dana, universitas juga dapat mengadakan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kompetensi dosen dalam melakukan penelitian. Membentuk kelompok riset dapat memfasilitasi kolaborasi dan berbagi pengetahuan antar dosen.

Memberikan penghargaan dan insentif bagi dosen yang berprestasi dalam penelitian dapat menjadi motivasi tambahan. Menjalin kerjasama dengan institusi lain dapat membuka peluang untuk mendapatkan sumber daya dan kolaborasi yang lebih luas. Selain itu, universitas juga perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan penelitian dengan kewajiban mengajar. Memberikan fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja dapat membantu dosen menyeimbangkan kedua aktivitas tersebut. Menciptakan budaya akademik yang

menghargai penelitian juga sangat penting. Universitas dapat melakukan hal ini dengan memberikan ruang yang lebih besar bagi diskusi akademik, mempublikasikan hasil penelitian dosen, dan melibatkan dosen dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan penelitian.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa Keberhasilan seorang dosen dalam memenuhi persyaratan penelitian untuk kenaikan jabatan sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama: faktor individu dan faktor institusi. Faktor individu meliputi motivasi dan kemampuan dosen dalam menghasilkan karya ilmiah yang berkualitas. Tidak semua dosen memiliki minat dan kemampuan yang sama dalam melakukan penelitian. Di sisi lain, faktor institusi seperti universitas atau fakultas juga berperan penting. Dukungan berupa fasilitas penelitian, bimbingan dari senior, sosialisasi mengenai publikasi ilmiah, dan ketersediaan dana penelitian sangat memengaruhi produktivitas seorang dosen. Dengan kata lain, baik faktor internal dosen maupun dukungan dari lingkungan kerja sama-sama menentukan seberapa sukses seorang dosen dalam mencapai target penelitiannya.

4. Model Kepemimpinan

Model Kepemimpinan dalam perspektif Harsoyo adalah kerangka kerja yang digunakan untuk memahami, mengembangkan, dan mengevaluasi gaya kepemimpinan (Harsoyo, 2022). Masing-masing model menawarkan perspektif yang unik tentang bagaimana pemimpin berinteraksi dengan anggota dan mencapai tujuan organisasi. Beberapa model kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, model servant leadership, situasional dan model kepemimpinan autentik.

a) Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bakhtiar, kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk melampaui ekspektasi mereka (Bakhtiar, 2019). Pemimpin transformasional menciptakan visi yang jelas, memberikan inspirasi, dan mendorong pertumbuhan intelektual serta personal bagi pengikutnya. Mereka biasanya memiliki karisma yang kuat dan mampu membangun hubungan yang mendalam dengan tim mereka. Kepemimpinan transformasional

adalah suatu paradigma kepemimpinan yang berfokus pada transformasi nilai-nilai dan motivasi pengikut untuk mencapai visi dan misi organisasi. Menurut Hidayati (2019), kepemimpinan transformasional melibatkan empat karakteristik utama: Idealized Influence (pengaruh idealistik), Inspirational Motivation (motivasi inspirasional), Intellectual Stimulation (stimulasi intelektual), dan Individualized Consideration (pertimbangan individu).

Pemimpin transformasional diharapkan dapat menjadi panutan bagi pengikutnya, dikagumi, dihormati, dan dipercaya. Mereka mendorong pengikut untuk berkomitmen pada visi dan tujuan bersama, serta mengembangkan kemampuan kepemimpinan mereka sendiri melalui pembinaan dan pendampingan (Handayani et al., 2023). Kepemimpinan transformasional menekankan pada pengembangan potensi individu dan pencapaian tujuan organisasi secara kolektif. Pemimpin transformasional berperan sebagai fasilitator yang membantu pengikutnya tumbuh dan berkembang, serta menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi yang lebih besar. Pemimpin transformasional tidak hanya memerintah, tetapi juga menginspirasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang-orang di sekitarnya untuk mencapai tujuan bersama. Mereka menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, di mana setiap individu merasa dihargai dan memiliki peran yang berarti. (Gunawan et al., 2019).

Meskipun banyak penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan, teori ini masih memiliki beberapa kelemahan konseptual. Salah satu masalah utamanya adalah kurangnya kejelasan dalam mendefinisikan komponen-komponen kepemimpinan transformasional. Empat komponen utama yang sering digunakan untuk dapat mengukur kepemimpinan transformasional seringkali tumpang tindih satu sama lain, sehingga sulit untuk mengukur secara akurat seberapa transformasional seorang pemimpin. Selain itu, beberapa aspek kepemimpinan transformasional ternyata juga ditemukan pada gaya kepemimpinan lainnya, sehingga

sulit untuk membedakan keduanya (Jakayah et al., 2018).

b) Model Kepemimpinan Transaksional

Paradigma kepemimpinan transaksional menekankan pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan pengikut yang bersifat instrumental. Pemimpin transaksional mengadopsi pendekatan kontingensi, di mana imbalan atau sanksi diberikan sebagai respons terhadap kinerja individu. Mereka mendefinisikan tujuan secara jelas, memberikan arahan yang spesifik, dan mengimplementasikan sistem pengawasan yang ketat. Model ini terbukti efektif dalam konteks organisasi yang memerlukan struktur dan kontrol yang kuat.

Berbeda dengan kepemimpinan transformasional yang mengutamakan transformasi individu dan organisasi, kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada pemeliharaan status quo dan efisiensi operasional. Meskipun demikian, kedua paradigma ini saling melengkapi dan dapat diterapkan secara bersamaan dalam konteks organisasi yang kompleks. Pemilihan model kepemimpinan yang tepat bergantung pada faktor-faktor seperti budaya organisasi, tingkat kematangan karyawan, dan tuntutan lingkungan bisnis.

c) Model Servant Leadership

Sebagaimana namanya, model ini menempatkan kebutuhan pengikut di atas kepentingan pribadi pemimpin. Pemimpin servant leadership melayani tim mereka dengan memberikan dukungan, mentoring, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Mereka fokus pada peningkatan potensi pengikut dan membangun hubungan saling percaya. Model Servant Leadership, atau kepemimpinan pelayan, adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang menempatkan kebutuhan dan pertumbuhan orang lain sebagai prioritas utama (Storey et al., 2017). Ahli seperti Robert Greenleaf (1977) mendefinisikan pemimpin pelayan sebagai individu yang memilih untuk melayani terlebih dahulu dan kemudian memimpin, dengan fokus pada peningkatan orang lain. Prinsip-prinsip kunci dalam model ini meliputi mendengarkan secara aktif, empati,

membangun komunitas, dan melayani tujuan yang lebih besar.

Penerapan Servant Leadership di perguruan tinggi dapat memberikan dampak yang signifikan. Misalnya, seorang pemimpin yang menerapkan model ini dapat memfasilitasi program mentoring bagi dosen muda, memberikan kesempatan bagi dosen untuk mengembangkan minat penelitian, atau melibatkan dosen dalam pengambilan keputusan strategis. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen, retensi talenta, dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

d) Model Kepemimpinan Situasional

Model ini menggarisbawahi bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam semua situasi. Pemimpin yang efektif harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan situasi yang dihadapi, karakteristik pengikut, dan tugas yang harus diselesaikan.

e) Model Kepemimpinan Autentik

Model ini menekankan pentingnya keaslian dan integritas dalam kepemimpinan. Pemimpin autentik adalah mereka yang menjadi diri sendiri, memiliki nilai-nilai yang kuat, dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai tersebut. Mereka membangun kepercayaan dengan transparansi dan kejujuran.

5. Dikotomi Pemimpin Akademik dengan Pemimpin Sektor lain dalam Manajemen Pendidikan

Pemimpin akademik memiliki karakteristik yang unik dibandingkan dengan pemimpin di sektor lain. Fokus pada peningkatan intelektual, Nilai-nilai akademik, Lingkungan yang kompleks. Seperti halnya seorang CEO perusahaan swasta, fokus utamanya mungkin adalah meningkatkan profit dan pangsa pasar.

Manajemen Pendidikan saat ini ditawarkan melalui berbagai program universitas di jenjang sarjana, magister, dan doktoral, dan juga dapat diintegrasikan ke dalam kurikulum disiplin ilmu lain (Borg & Scott-Young, 2020). Jumlah program gelar sarjana dalam manajemen proyek di Amerika Serikat telah meningkat menjadi 132 pada tahun 2020, dan Kementerian Pendidikan China telah mengesahkan pembentukan 120 program gelar master dalam manajemen proyek

selama 3 tahun. Organisasi bisnis besar juga sedang membangun inisiatif pendidikan untuk meningkatkan kecakapan teknologi dan mendorong transformasi perilaku (Bukvić et al., 2020). Upaya untuk mengajar dan mempelajari manajemen pendidikan membutuhkan perspektif inovatif dalam membentuk tujuan pendidikan, pengembangan kurikulum, dan metode pengajaran (Özsoy & Sezgili, 2024).

Pendekatan pedagogis seperti blended learning dan gamification telah diterapkan untuk meningkatkan pengalaman belajar dan perolehan keterampilan mahasiswa manajemen pendidikan (Farooq et al., 2022). Seorang pemimpin akademik, seperti rektor atau dekan, memiliki tanggung jawab yang lebih luas yaitu mengembangkan intelektualitas mahasiswa dan stafnya. Ini berarti mereka tidak hanya fokus pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada menumbuhkan kemampuan berpikir kritis, analitis, dan kreatif. Mereka menciptakan lingkungan yang mengembangkan pemikiran inovatif dan penelitian komprehensif.

Dikotomi lainnya yaitu terletak pada lingkungan akademik. Lingkungan akademik menjunjung tinggi nilai-nilai seperti integritas, kebebasan akademik, dan semangat mencari kebenaran. Pemimpin akademik harus menjadi teladan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai ini. Mereka harus memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil didasarkan pada bukti yang kuat dan tidak terpengaruh oleh kepentingan pribadi atau kelompok tertentu (Purohit & Dutt, 2024).

Kebebasan akademik memungkinkan dosen dan mahasiswa untuk mengeksplorasi ide-ide baru tanpa takut akan tekanan atau pembatasan. Lingkungan perguruan tinggi jauh lebih kompleks dibandingkan dengan banyak sektor lainnya (Anderson et al., 2018). Selain dosen dan mahasiswa, terdapat berbagai stakeholder lain seperti alumni, orang tua mahasiswa, pemerintah, dan masyarakat umum. Kualitas dan pemerataan pendidikan manajemen melalui pengembangan teknik dan metode baru yang mendukung pengembangan keterampilan berbasis kebutuhan di kalangan mahasiswa (Purohit & Dutt, 2024).

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan akademik adalah suatu peran yang unik dan kompleks. Pemimpin akademik tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial yang baik, tetapi juga harus

memiliki pemahaman yang mendalam tentang dunia akademik, nilai-nilai akademik, dan dinamika lingkungan perguruan tinggi. Mereka harus mampu menyeimbangkan berbagai kepentingan, membuat keputusan yang sulit, dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

6. Pendekatan Komunikasi dalam meningkatkan Kinerja Tim Kerja

Langkah awal yang perlu dilakukan dalam meningkatkan kinerja tim adalah membangkitkan perhatian karyawan terhadap tujuan organisasi yang terkait dengan tugas-tugas yang harus segera diselesaikan, sehingga muncul minat mereka. Selanjutnya, dorong keinginan mereka untuk mencapai target dengan komitmen, baik dari pimpinan maupun karyawan. Setelah itu, arahkan mereka untuk mengambil keputusan secara bersama guna melaksanakan proyek dengan kerja keras, sehingga hasil yang dicapai memberikan manfaat bagi organisasi sekaligus memenuhi kepuasan individu.

Pendekatan terbaik untuk mencapai kelompok kerja yang solid adalah pendekatan psikologis dengan teknik komunikasi persuasif melalui rumus AIDDAS. Perhatikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Tabel Pendekatan Komunikasi AIDDAS

A	Attention (perhatian)
I	Interest (minat)
D	Desire (hasrat)
D	Decision (keputusan)
A	Action (tindakan nyata)
S	Satisfaction (kepuasan)

Adapun tahapan penggunaan pendekatan AIDDAS meliputi: (1) Memberikan perhatian kepada karyawan melalui komunikasi yang efektif dan menarik; (2) Memahami kebutuhan, keinginan, perasaan, karakteristik, dan kepribadian karyawan terlebih dahulu; (3) Mendengarkan secara bijak pandangan karyawan, kemudian memberikan keyakinan terkait tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi atau kelompok kerja; dan (4) Menerapkan pendekatan AIDDAS dengan ekspresi yang meyakinkan dan positif (Noer Rohma, 2016).

Pendekatan AIDDAS yang disebutkan sebelumnya bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam pengembangan individu di lingkungan akademik perguruan tinggi. Pendekatan ini tidak hanya

diterapkan pada posisi formal seperti rektor atau dekan, tetapi juga mencakup dosen, kepala laboratorium, dan ketua program studi yang memiliki peran untuk memimpin tim, mengambil keputusan, dan memberi inspirasi kepada orang lain. Pendekatan komunikasi dalam kepemimpinan merupakan upaya terstruktur untuk dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu agar dapat menjalankan peran kepemimpinan secara optimal.

Peningkatan kepemimpinan optimal dan ideal dalam perguruan tinggi ini meliputi proses pembelajaran, pembinaan, mentoring, serta pengalaman praktis yang dirancang untuk mendukung individu dalam mengembangkan kompetensi kepemimpinan yang diperlukan. Tujuan utama dari pengembangan kepemimpinan di perguruan tinggi adalah untuk:

- a) Meningkatkan kualitas kepemimpinan yang visioner, inovatif, dan mampu mengatasi tantangan yang kompleks.
- b) Meningkatkan kinerja institusi dengan menciptakan individu yang kompeten dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan institusi.
- c) Mengembangkan budaya organisasi yang positif, dengan penekanan pada kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran yang berkelanjutan.
- d) Mempersiapkan pemimpin masa depan yang berkualitas.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Strategi kepemimpinan dosen sangat penting dalam meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di perguruan tinggi. Kepemimpinan yang efektif melibatkan berbagai peran, mulai dari perencanaan kebutuhan pemimpin hingga evaluasi kinerja dan pengembangan karir. Penerapan model kepemimpinan transformasional, transaksional, dan servant leadership dalam kepemimpinan dosen di perguruan tinggi harus berdasarkan situasi tantangan dan hambatan untuk mencapai tujuan institusi. Tentunya pemimpin akademik memiliki tanggung jawab yang kompleks dan berbeda dibandingkan dengan pemimpin di sektor lain, dengan fokus pada peningkatan intelektual dan penelitian, serta harus mampu menyeimbangkan berbagai kepentingan. Selain itu, pendekatan komunikasi yang efektif, seperti metode AIDDAS, juga

diperlukan untuk membangun kerja tim yang solid dan meningkatkan kualitas kepemimpinan di perguruan tinggi. Penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan jalur karir yang jelas dan terintegrasi dengan visi institusi untuk meningkatkan motivasi dosen dalam mengembangkan kompetensi kepemimpinan. Institusi pendidikan tinggi disarankan untuk mengimplementasikan pendekatan komunikasi seperti AIDDAS secara sistematis, dengan memberikan pelatihan kepada pemimpin akademik guna meningkatkan kemampuan persuasif dalam membangun kerja sama tim.

B. Saran

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan studi dengan mengidentifikasi variabel-variabel lain yang memengaruhi efektivitas kepemimpinan dosen dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi. Variabel seperti motivasi kerja, sistem remunerasi, beban kerja, dan fasilitas kerja dapat dieksplorasi lebih mendalam untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian lanjutan dapat fokus pada pengembangan model evaluasi kepemimpinan yang lebih terukur, termasuk pendekatan berbasis teknologi untuk memantau dan meningkatkan kinerja secara real-time. Penelitian juga dapat mengeksplorasi implementasi pendekatan komunikasi seperti AIDDAS dalam konteks spesifik yang berbeda, misalnya di universitas swasta dan negeri, untuk memahami perbedaan dampaknya. Dengan mengintegrasikan metode kuantitatif dan kualitatif, penelitian mendatang dapat memberikan hasil yang lebih holistik dan aplikatif, sekaligus menawarkan rekomendasi yang relevan bagi pengambilan kebijakan di perguruan tinggi.

DAFTAR RUJUKAN

- Abugre, J. B. (2018). Institutional governance and management systems in Sub-Saharan Africa higher education: developments and challenges in a Ghanaian Research University. *Higher Education*, 75(2), 323–339. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0141-1>
- Allen, S. J., & Edelson, S. A. (2024). Brave New Classroom: Navigating Educational Technology in Management Education. *Journal of Management Education*, 48(4), 3686

- 603–609.
<https://doi.org/10.1177/10525629241243339>
- Anderson, L., Hibbert, P., Mason, K., & Rivers, C. (2018). Management Education in Turbulent Times. *Journal of Management Education*, 42(4), 423–440.
<https://doi.org/10.1177/1052562918779421>
- Arikunto, S. (2016). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Bakhtiar, B. (2019). Kategori Kepemimpinan Transformational. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 11(1), 38–47. <https://doi.org/10.47498/tadib>
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.286066CITATIONS6> total citations on Dimensions.
- Borg, J., & Scott-Young, C. M. (2020). Priming the Project Talent Pipeline: Examining Work Readiness in Undergraduate Project Management Degree Programs. *Project Management Journal*, 51(2), 165–180. <https://doi.org/10.1177/8756972820904220>
- Bukvić, I. B., Buljubašić, I., & Ivić, M. (2020). Project management education in croatia: A focus on the it sector needs. *Journal of Contemporary Management Issues*, 25(1), 255–278.
<https://doi.org/10.30924/mjcmi.25.1.14>
- Farooq, M. S., Hamid, A., Alvi, A., & Omer, U. (2022). Blended Learning Models, Curricula, and Gamification in Project Management Education. *IEEE Access*, 10, 60341–60361.
<https://doi.org/10.1109/ACCESS.2022.3180355>
- Fudin, A. (2019). Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Generasi Millennial. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 169–185.
<https://doi.org/10.31538/ndh.v4i2.342>
- Gunawan, A., Sunaryo, W., & Muharam, H. (2019). Peningkatan Organizational Citizenship Behavior Melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 778–789.
<https://doi.org/10.33751/jmp.v7i2.1327>
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., Isa Anshori, M., Raya Telang, J., Telang Indah, P., Kamal, K., Bangkalan, K., & Timur, J. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 84–101.
<https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.695>
- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262.
<https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Hasan, H. (2022). Sistem Rekrutmen Dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan. *Promis*, 3(2), 144–162.
- Hendriyaldi. (2023). Strategi inovasi pengembangan kompetensi dosen menuju sumber daya manusia unggul pada pasca pandemi Covid-19 di Universitas Jambi. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 18(4), 28–42.
<https://doi.org/10.22437/jpe.v18i4.30976>
- Hesti Kusumaningrum, Hakim, A. R., Ahmad Rizky Nur Rajab, & Rayyana Fithras Kiram. (2024). Implementasi Model Manajemen Strategik Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 4(3), 115–127.
<https://doi.org/10.56910/gemilang.v4i3.1577>
- Hidayati, N. (2019). Post-Standarisasi Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kepemimpinan Kiai dan Perubahan Pondok Pesantren). *Mukammil: Jurnal Kajian Keislaman*, 1(2), 175–194.
- Jakiyah, A., Sumardi, S., & Hidayat, R. (2018). Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi.

- Jurnal Manajemen Pendidikan, 6(2), 663-671.
<https://doi.org/10.33751/jmp.v6i2.793>
- Juliadarma, M. (2023). Implementasi fungsi manajemen dalam pengembangan sumber daya manusia pada kepemimpinan nabi muhammad saw. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 08(3), 130-142.
<https://doi.org/10.34125/jmp.v8i3.29>
- Kaligis, J. N., Jacobus, S. N. H., & Mongkareng, S. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Visionary: Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 10(1), 57.
<https://doi.org/10.33394/vis.v10i1.5119>
- Khumaini, F., Yulia, N. M., & Efendi, M. Y. (2023). Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Era Society 5.0 di Madrasah. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 121-138.
<https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i2.874>
- Kusuma, D. P. P. & Nasrulloh, A. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 142-157.
<https://doi.org/10.54396/alfahim.v4i2.286>
- Mu'tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106-125.
<https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Mulia, J. G. (2024). Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan di Era Society 5.0. *Journal Genta Mulia*, 15(1), 161-178.
<https://ejournal.stkipbbm.ac.id/index.php/gm>
- Noer Rohma. (2016). Strategi Pimpinan Dalam Peningkatan Budaya Kerja Dosen di Perguruan Tinggi. *Jurnal Pusaka*, 1(1), 47-67.
- Nomin, Resky, M., & Lusiana. (2025). Strategic Planning in Achieving Optimal Quality of Education With School Based Management: A Systematic Literature Review. *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 13(1), 441-450.
<https://doi.org/10.37081/ed.v13i1.6647>
- Nurhal, Astaginy Niar, & Titing Andry Stepahnie. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dosen Universitas Sembilanbelas November Kolaka. *GLORY (Global Leadership Organizational Research in Management)*, 1(4), 310-324.
<https://jurnal.stikes-ibnusina.ac.id/index.php/GLORY/article/download/422/400>
- Özsoy, T., & Sezgili, K. (2024). Exploring the Current Practices and Future Directions in Project Management Education and Training. *SAGE Open*, 14(1), 1-18.
<https://doi.org/10.1177/21582440241236053>
- Purohit, S., & Dutt, A. (2024). Pedagogical innovations in management education in the 21ST century: A review and research agenda. *The International Journal of Management Education*, 22(2), 100976.
<https://doi.org/10.1016/j.ijme.2024.100976> Get rights and content
- Quarchioni, S., Paternostro, S., & Trovarelli, F. (2022). Knowledge management in higher education: a literature review and further research avenues. *Knowledge Management Research and Practice*, 20(2), 304-319.
<https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1730717>
- Reinhardt, M. S., Flores Ríos, B. L., Tello, C. P., González Navarro, F. F., & Campbell Ramírez, H. E. (2020). A knowledge management approach to promote an energy culture in higher education. *Knowledge Management Research and Practice*, 18(4), 424-438.
<https://doi.org/10.1080/14778238.2019.1701962>
- Riswandi, T., & Brahmana, S. S. (2024). Menggali Esensi Kepuasan Kerja: Studi Tentang Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan kepemimpinan di Perguruan Tinggi XYZ. *Journal of Social and Economics Research*, 6(1), 609-620.
<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>
- Rohmah, N. (2020). Kepemimpinan Pendidikan dalam Pengembangan Budaya Kerja Dosen di Perguruan Tinggi. *AL-WIJDÂN Journal of Islamic Education Studies*, 5(1), 15-32.

<https://doi.org/10.58788/alwijdn.v5i1.430>

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. ALFABETA.

Storey, M., Killian, S., & O'Regan, P. (2017). Responsible management education: Mapping the field in the context of the SDGs. *International Journal of Management Education*, 15(2), 93–103. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2017.02.009>

Zoogah, B. D. (2024). Call For Papers: Management Education in Africa. *Journal of Management Education*, 48(5), 1005–1011. <https://doi.org/10.1177/10525629241245671>