

Kepemimpinan Rektor dalam Pencapaian Visi Misi Institusi di IKIP PGRI Kalimantan Timur Samarinda

Edi Purwanto^{*1}, Azainil,² Usfandi Haryaka³

Universitas Mulawarman, Samarinda.

Abstract: This research aims to obtain a description of: (1) The Chancellor's leadership in achieving the vision and mission at IKIP PGRI East Kalimantan (2) The Chancellor's leadership in developing strategies at IKIP PGRI East Kalimantan (3) The Chancellor's leadership in facing obstacles to achieving and maintaining the vision and mission at IKIP PGRI East Kalimantan. Data collection techniques in this research include: 1) interviews, 2) Observation and 3) Documentation. Data processing starts from writing interviews, observations, then editing, clarifying, reducing, presenting and concluding the data. The data analysis process uses the Miles and Huberman model which states that activities in qualitative data analysis are carried out interactively and take place continuously at each stage of the research until it is complete and the data is saturated. The results of the research show that: (1) The Chancellor's leadership has a huge influence on the achievement of the vision and mission at IKIP PGRI East Kalimantan. (2) The Chancellor's leadership in developing strategies at IKIP PGRI East Kalimantan becomes the driving force of the organization, so that it is able to organize all elements within the IKIP PGRI East Kalimantan institution. (3) The Chancellor of IKIP PGRI East Kalimantan has been equipped with experience starting from teaching lecturer, head of study program, vice chancellor, and quite a long time interacting with friends who are currently staff, making it not too difficult for him to minimize problems, manage problems and identifying problems and resolving problems (problem solving) and openness, harmonious relationships, good communication is one of the ammunition for the Chancellor of IKIP PGRI East Kalimantan to face obstacles in maintaining and realizing the vision and mission of IKIP PGRI East Kalimantan.

Article History:

Received: 19-05-2024

Accepted: 25-05-2024

Keywords:

Leadership, vision and mission, development strategy

Pendahuluan

Perkembangan dan pembangunan suatu bangsa tidak dapat terlepas dari peran suatu organisasi. Sebagai salah satu organisasi dan subsistem nasional, keberadaan perguruan tinggi diharapkan mampu memberikan berbagai manfaat dan meningkatkan kehidupan bangsa dan negara. Beberapa perguruan tinggi di Indonesia yaitu universitas, institusi, politeknik, dan sekolah tinggi berperan penting dalam menyelenggarakan pembelajaran pada sejumlah disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau kesenian tertentu. Salah satu institusi yang berperan dalam meningkatkan disiplin ilmu pendidikan yaitu Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Persatuan Guru Republik Indonesia (IKIP PGRI) yang diharapkan mampu

mencetak guru atau tenaga kependidikan sehingga dapat meningkatkan pendidikan di Indonesia.

Globalisasi yang terjadi pada saat ini memberikan dampak yang besar dalam dunia pendidikan sehingga organisasi, lembaga, dan pemerintah memberikan tekanan untuk menyediakan pendidikan profesional berstandar global (Subrahmanyam & Shekhar, 2014), yang juga merupakan salah satu strategi pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan (Azainil et al. 2020). Tersedianya pendidikan yang mampu bersaing secara global tidak akan mampu dicapai tanpa adanya sumber daya manusia di bidang pendidikan atau disebut sebagai pendidik dan tenaga kependidikan.

Institut adalah lembaga yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan juga menyelenggarakan pendidikan profesional dalam sejumlah disiplin ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian tertentu. Institut merupakan bentuk instansi pendidikan yang sangat kompleks atau lengkap dalam bidang pelayanan. Keberhasilan suatu Institut dapat diukur dari kepemimpinan seorang pimpinan atau rektor dalam mengupayakan tenaga pendidik dan kependidikan dengan mengoptimalkan kinerjanya dan juga mengatur jalannya pendidikan tinggi sesuai dengan tujuan. Selain mengurus kebutuhan pegawai, rektor juga harus fokus pada perkembangan peningkatan kualitas lembaga yang dikelolanya.

Kemampuan kepemimpinan yang terbentuk telah menjadi salah satu aspek manajerial dan posisi kunci dari suatu organisasi atau institusi sehingga mampu membedakan karakteristik organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Yunus, 2008). Artinya, karakteristik kepemimpinan rektor dari suatu institusi berbeda dengan yang lainnya sehingga dapat menunjukkan perbedaan model kepemimpinan yang ada di dalamnya.

Kepemimpinan juga dimaknai sebagai proses mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah melainkan timbal balik atau dua arah. Pengikut yang baik juga dapat saja memunculkan kepemimpinan dengan mengikuti kepemimpinan yang ada dan pada derajat tertentu memberikan umpan balik kepada pemimpin. Pengaruh adalah proses pemimpin mengkomunikasikan gagasan, memperoleh penerimaan atas gagasan, dan memotivasi pengikut untuk mendukung serta melaksanakan gagasan tersebut lewat "perubahan (Solikin et al., 2017).

Bahkan kepemimpinan bisa diartikan sebagai sebuah proses untuk mempengaruhi orang lain agar mampu memahami serta menyetujui apa yang harus dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya, termasuk pula proses memfasilitasi upaya individu atau kelompok dalam memenuhi tujuan bersama (Bahrum & Sinaga, 2015). Kepemimpinan merupakan suatu proses menggerakkan berbagai sumber daya dan mempengaruhi orang lain agar bekerja sama untuk pencapaian tujuan. Kapabilitas, pengaruh, proses, pemimpin, pengikut, pengarak, kerja sama dan tujuan merupakan unsur-unsur penting kepemimpinan. Sebagai proses, kepemimpinan dapat dikategorikan kedalam beberapa bagian yaitu : 1) melibatkan pengaruh pemberian contoh dan persuasi, 2) interaksi di antara berbagai aktor baik sebagai pemimpin maupun sebagai pengikut, 3) interaksi dipengaruhi situasi dimana interaksi itu berlangsung, 4) proses meraih berbagai iuran seperti pencapaian tujuan, kohesi, kelompok, dorongan atau perubahan budaya organisasi (Suryana, 2010).

Plato, filsuf Yunani kuno, menggambarkan pemimpin yang baik adalah orang yang memiliki moral yang baik, terpuji dan sanggup berpikir secara filsafat serta dapat membantu pengikutnya memahami arti kebenaran. Sedangkan menurut Allan Tucker mengemukakan kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu (Suryana, 2010).

Pimpinan dalam Perguruan Tinggi sangat berperan penting dalam kemajuan organisasinya. Kemampuan seorang rektor sebagai seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam pembuatan kebijakan dalam perguruan tinggi, pelayanan terhadap mahasiswa, memotivasi pegawai, maupun menjalin kerjasama dengan pihak stake holder. Disamping bertugas sebagai manajer yang berwenang penuh untuk menciptakan paradigma baru tentang Universitas, rektor sangat berperan penuh dalam memimpin, mempersiapkan dan mengatur segala sesuatu untuk melaksanakan tugas-tugas manajerial yang menjadi tanggung jawabnya, serta melaksanakan fungsi-fungsi yang ada dalam pranata Perguruan Tinggi sesuai dengan wewenang pemimpin, sebagai orang yang mengarahkan dan membimbing secara langsung kepada bawahannya (Anwar, 2019).

Setiap organisasi termasuk diantaranya di suatu Perguruan Tinggi tentunya memiliki faktor yang mengarahkan pada sukses atau gagalnya organisasi tersebut. Untuk bisa dikatakan sukses setiap Perguruan Tinggi pastilah memiliki visi dan misi. Definisi visi menurut Ancok, visi adalah suatu pernyataan yang berisikan arahan yang jelas tentang apa yang akan diperbuat oleh perusahaan di masa yang akan datang. Sedangkan berdasarkan pendapat dari Wibisono, visi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan cita-cita atau impian sebuah organisasi yang akan dicapai dimasa depan (Maulidi et al., 2018). Sedangkan Misi adalah pernyataan mengenai hal-hal yang harus dicapai organisasi bagi pihak yang berkepentingan di masa datang (Calam & Qurniati, 2016).

Sebuah Lembaga agar visi dan misinya dapat tercapai maka harus menggunakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengawasan dan juga strategi yang tepat. Oleh karenanya dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengkoordinasikan semua yang terlibat dalam suatu organisasi. Pimpinan lembaga pendidikan tinggi sebagai seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab yang paling besar terhadap lembaganya, karena merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektifitas keberhasilan sebuah lembaga (organisasi), dalam mengikat suatu kelompok bersama dan memberdayakannya untuk tercapainya tujuan organisasi (Anwar, 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis informasi tentang bagaimana Kepemimpinan Rektor dalam mengembangkan strategi dalam pencapaian visi dan misi di IKIP PGRI Kalimantan Timur, serta strategi dalam menghadapi kendala-kendala untuk mencapai dan mempertahankan visi dan misi di IKIP PGRI Kalimantan Timur. Diharapkan penelitian ini dapat memperoleh suatu temuan kepemimpinan rektor yang baik sehingga dapat dijadikan suatu rujukan dan acuan baik secara konseptual maupun secara praktis bagi penyelenggara Institut atau suatu organisasi kependidikan.

Seorang Rektor memainkan peran yang sangat penting terhadap dinamika yang ada pada suatu Universitas. Segala macam bentuk, kebijakan yang mampu meningkatkan reputasi, popularitas, kepuasan karyawan dan mahasiswa, peningkatan mutu tenaga pengajar, dan lain sebagainya merupakan bentuk dinamika yang terdapat dalam Universitas guna meningkatkan daya saing (Rahardjo et al., 2018).

Peran pimpinan (rektor) Lembaga Pendidikan Tinggi dalam memberdayakan tenaga pendidik, berada pada bingkai kualitas yang tidak terpisahkan, profesionalisme tenaga pendidik dan kepemimpinan menjadi sebuah kultur yang sudah terjamin lama. Peran pimpinan Lembaga Pendidikan Tinggi ini menjadi sangat dominan terhadap pemberdayaan tenaga pendidikan yang profesional. Kepemimpinan dan Tenaga Pendidik profesional memiliki ruang *interface* yang sulit dipisahkan (Anwar, 2019).

Seorang pimpinan lembaga Pendidikan Tinggi harus menguasai semua aspek yang melekat pada tugas dan tanggung jawabnya. Secara konseptual, 4 (empat) fokus masalah

peran pimpinan pendidikan tinggi dibatasi berkaitan dengan aspek-aspek *leader, manager, administrator, dan supervisor*, dalam membangun Good University Governance, sedangkan tugas dan peran sebagai *educator, inovator, dan entrepreneur* sebagai entitas utama pimpinan lembaga Pendidikan Tinggi dianalisis pada keempat aspek-aspek kepemimpinannya.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang dilaksanakan di IKIP PGRI Kalimantan Timur. Kualitatif pada hakikatnya ialah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya. Berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya (Sugiyono, 2016). Data dalam penelitian ini diperoleh dari sumber-sumber yang berkompeten dan terlibat langsung dalam proses perumusan visi dan misi institusi. Oleh karena itu, data diperoleh dari dua sumber, yaitu: data primer yang meliputi hasil wawancara dengan rektor, wakil rektor, dekan, dosen, dan tenaga kependidikan serta mahasiswa dan alumni IKIP PGRI Kalimantan Timur. Adapun data sekunder yang digunakan meliputi hasil observasi, catatan lapangan, buku, artikel, dokumen dan foto.

Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan di IKIP PGRI Kalimantan Timur yang beralamat di Jalan H. Suwandi, Gn. Kelua Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur NPSN: 30404416. Berdasarkan data yang telah dipaparkan dan menghasilkan temuan-temuan, selanjutnya peneliti melaksanakan kegiatan mengkaji hakikat dan arti dari temuan-temuan tersebut. setiap temuan penelitian akan dibahas dengan mengacu pada teori yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Dan juga berdasarkan pemaparan para narasumber terkait penelitian tentang kepemimpinan rektor dalam pencapaian visi misi di IKIP PGRI Kalimantan Timur. Merujuk pada paparan penulis dapat diuraikan bahwa peran rektor dalam pencapaian visi misi di IKIP PGRI Kalimantan Timur sangat besar. Banyak hal yang telah dilakukan oleh rektor dan dibantu oleh unsur pimpinan yang lain dalam pencapaian visi misi IKIP PGRI Kalimantan Timur.

1. *Kepemimpinan Rektor dalam Pencapaian Visi Misi IKIP PGRI Kalimantan Timur.*

Salah satu indikator keberhasilan kepemimpinan seorang rektor dalam memimpin lembaga pendidikan tinggi dapat diukur dari sejauh mana penerapan budaya mutu dan ketercapaian visi misi lembaga yang dipimpinnya. Di dalam institusi pendidikan tinggi, suatu institusi dikatakan bermutu atau berkualitas apabila input proses dan outputnya semua berbudaya mutu. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu institusi karena menjadi faktor penentu utama keberhasilan dan kegagalan suatu institusi yang dipimpinnya.

Menurut Northouse, kepemimpinan adalah proses seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Pada masa sekarang pemimpin tidak mengandalkan kekuasaan mereka untuk membujuk orang lain untuk melakukan kehendaknya, tetapi mereka saling berinteraksi dengan bawahan untuk meningkatkan bawahan namun tetap menjaga jarak dengan bawahan (Sutaryo & Purwana, 2017).Kepemimpinan merupakan suatu proses menggerakkan berbagai sumber daya dan mempengaruhi orang lain agar bekerja sama untuk pencapaian tujuan. Kapabilitas, pengaruh, proses, pemimpin, pengikut, penggerakan, kerja sama dan tujuan merupakan unsur-unsur penting kepemimpinan. Sebagai proses, kepemimpinan dapat dikategorikan kedalam beberapa bagian yaitu : 1) melibatkan pengaruh pemberian contoh dan persuasi, 2) interaksi

di antara berbagai aktor baik sebagai pemimpin maupun sebagai pengikut, 3) interaksi dipengaruhi situasi dimana interaksi itu berlangsung, 4) proses meraih berbagai iuran seperti pencapaian tujuan, kohesi, kelompok, dorongan atau perubahan budaya organisasi (Suryana, 2010).

Plato, filsuf Yunani kuno, menggambarkan pemimpin yang baik adalah orang yang memiliki moral yang baik, terpuji dan sanggup berpikir secara filsafat serta dapat membantu pengikutnya memahami arti kebenaran. Sedangkan menurut Allan Tucker mengemukakan kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu (Suryana, 2010).

Menurut Pamudji, harus tetap disandingkan dengan pemahaman tentang organisasi. Menurutnya, kepemimpinan itu ada dalam setiap usaha kelompok atau memiliki posisi strategis dalam kegiatan kelompok atau organisasi, karenanya, kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan atau mengerahkan orang-orang pada tujuan yang dikehendaki oleh pemimpin. Kesimpulan Pamudji berdasarkan pada pengertian yang lebih terperinci dari Ralph M. Stogdill, yang menjelaskan bahwa kepemimpinan, berarti : 1) titik pusat proses-proses kelompok; 2) suatu kepribadian yang mempunyai pengaruh; 3) seni untuk mencapai kesesuaian paham atau kesetujuan dan kesepakatan; 4) pelaksana pengaruh; 5) tindakan atau perilaku; 6) suatu bentuk persuasi; 7) hubungan kekuatan atau kekuasaan; 8) saran pencapaian tujuan; 9) suatu hasil dari interaksi; 10) inisiasi (permulaan) dari struktur (Nurhayati, 2012).

Seperti kepemimpinan Rektor IKIP PGRI Kalimantan Timur yang telah mampu menciptakan iklim kerja positif dan berbudaya mutu dengan selalu merencanakan dan menulis pada apa saja yang akan dikerjakan dan dituangkan dalam proses rapat penyusunan program kerja tahunan dan selalu berusaha mengerjakan, melaksanakan dengan konsisten pada setiap program kerja yang telah direncanakan dengan konsisten dibuktikan dengan rutin melaksanakan rapat koordinasi, evaluasi dan monitoring.

Kebiasaan beliau yang sering masuk pada ruang kerja staf dan ruang dosen untuk interaksi komunikasi memudahkan beliau sesering mungkin melaksanakan fungsinya sebagai supervisor, mengawasi, mengevaluasi dan juga membimbing para pegawai, dosen agar lebih produktif dalam bekerja guna tercapainya visi misi IKIP PGRI Kalimantan Timur. Dalam perspektif lain, George Terry menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah "aktivitas mempengaruhi orang lain secara sukarela berjuang mencapai tujuan-tujuan kelompok". Pengertian ini mengandung makna bahwa kepemimpinan terdiri atas dua aspek penting, yaitu: 1) adanya usaha dari pemimpin untuk mempengaruhi orang lain, dan 2) tujuan kelompok yang akan dicapai. Pengertian tersebut akan diperkuat oleh Pamudji, yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah "kemauan yang dikehendaki untuk menggerakkan dan mengarahkan orang-orang pada tujuan yang dikehendaki oleh pemimpin. "berarti, kepemimpinan itu pada tahap tertentu dapat dijadikan sebagai salah satu sarana dalam menggerakkan dan sebagai salah satu fungsi manajemen (Nurhayati, 2012).

Pimpinan dalam Institusi lembaga pendidikan tinggal sangat berperan penting dalam kemajuan organisasinya. Kemampuan seorang rektor sebagai pemimpin di Perguruan Tinggi sangat dibutuhkan dalam pembuatan kebijakan dalam perguruan tinggi, pelayanan terhadap mahasiswa, memotivasi pegawai, maupun menjalin kerjasama dengan pihak diluar IKIP PGRI Kalimantan Timur. Di samping bertugas sebagai manajer yang berwenang penuh untuk menciptakan paradigma baru tentang Universitas, rektor sangat berperan penuh dalam memimpin, mempersiapkan dan mengatur segala sesuatu untuk melaksanakan tugas-tugas

manajerial yang menjadi tanggung jawabnya, serta melaksanakan fungsi-fungsi yang ada dalam pranata Perguruan Tinggi sesuai dengan wewenang pemimpin, sebagai orang yang mengarahkan dan membimbing secara langsung kepada bawahannya (Anwar, 2019).

Dari temuan peneliti di lapangan dan hasil wawancara peneliti dengan para responden rektor IKIP PGRI telah mampu memainkan perannya baik sebagai pembuat kebijakan, supervisor, pelayan bagi mahasiswa sebagai pelanggan setia IKIP dalam menimba ilmu pengetahuan, sebagai motivator bagi para pegawai dan dosen dalam pencapaian visi misi IKIP PGRI Kalimantan Timur yang berbudaya mutu.

2. *Kepemimpinan Rektor dalam mengembangkan strategi di IKIP PGRI Kalimantan Timur*

Strategi merupakan seni atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam upaya mencapai suatu tujuan. Dalam KBBI strategi berarti rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus. Peran Rektor sesuai Mintzberg mengacu pada tiga peran utama yaitu interpersonal role, informational role dan decisional role.

a. Interpersonal Role

Rektor menerima mandat dari Badan Penyelenggara Universitas untuk menjalankan peran sebagai pimpinan yaitu sebagai simbol tokoh utama (*Figurehead*), sebagai pemimpin (*Leader*) organisasi dan sebagai penghubung Universitas dengan pihak eksternal (*Liaison*).

b. Informasional Role

Manfaat yang diperoleh dari peran interpersonal yaitu perolehan informasi dan penyampaian informasi. Ada tiga peran yang terkait dengan informasi ini yaitu peran memonitor informasi, menyimpannya dan meneruskannya untuk dimanfaatkan secara internal dan memberikan informasi kepada pihak luar demi kepentingan Universitas.

c. Decisional Role

Rektor menggunakan informasi untuk mengambil keputusan, yang dapat diklasifikasikan dalam empat hal yaitu keputusan dalam perubahan atau perkembangan, keputusan dalam menangani masalah-masalah, keputusan dalam mengalokasikan sumber daya dan keputusan dalam bernegosiasi. Rektor juga harus mempunyai peran entrepreneurial, yaitu menjadi inisiator, perancang dan pendorong dari suatu perubahan dan inovasi di Universitas. Rektor kemudian dapat mendelegasikan ide-ide perubahan kepada orang yang tepat (Rahardjo et al., 2018)

Berdasarkan pengamatan di lapangan dan hasil wawancara peneliti dengan para responden, rektor IKIP PGRI telah memainkan perannya dengan baik, beliau telah menjalankan peran interpersonal role, rektor telah menjadi tokoh utama, menjadi pemimpin dan penghubung universitas dengan pihak eksternal, hal ini dapat dibuktikan dengan keberlangsungan proses belajar mengajar walaupun di masa pandemi, jadwal sidang kelulusan para calon sarjana yang tetap berjalan dengan lancar, terciptanya harmoni dan sinergi diantara staf tenaga pendidik dan kependidikan dalam iklim kerja yang kondusif dan beliau juga telah melaksanakan MOU dengan beberapa instansi terkait untuk kemajuan IKIP PGRI Kalimantan Timur. Beliau juga telah menjalankan peran sebagai informasional role, kegiatan monitoring secara intern dan menjalin kerjasama dengan pihak luar memungkinkan beliau memonitor informasi, menyimpan informasi dan meneruskan informasi. Beliau juga telah memainkan peran Decisional role dengan menyerap menyimpan informasi baik dari

dalam dan dari luar untuk membuat keputusan selanjutnya informasi dikomunikasikan dengan unsur pimpinan yang lain untuk membuat empat macam keputusan; keputusan dalam perubahan atau perkembangan, keputusan dalam menyelesaikan masalah, dan keputusan dalam pengalokasian sumber daya dan keputusan dalam bernegosiasi.

Rektor IKIP PGRI Kalimantan Timur mengembangkan strategi, dengan mengolah informasi baik dari dalam lembaga maupun dari luar untuk dirapatkan dengan unsur pimpinan lainnya menjadi sebuah renstra IKIP PGRI Kalimantan Timur, dan Renop IKIP PGRI Kalimantan Timur. Kemudian dijabarkan menjadi program kerja tahunan dan akan dievaluasi secara berkala. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan rektor IKIP PGRI Kalimantan timur, peneliti menemukan sikap rendah hati dan tidak jaim dari pribadi beliau, beberapa kali beliau menjawab pertanyaan peneliti, bahwa tidak ada strategi yang istimewa dari kepemimpinan beliau "semua ini bisa berjalan dengan baik karena budaya yang sudah terbentuk sejak lama diantara kami, sejak tahun 1989 saat saya masih berstatus sebagai dosen, saya dan kawan-kawan tidak terbiasa kerja sendiri dan kerja sendiri sendiri, tapi saya dan kawan-kawan terbiasa kerjasama dan kerja sama sama"

Waktu yang lama mengabdikan di IKIP PGRI Kalimantan Timur dan mulai dari strata bawah menjadikan beliau semakin matang dan berpengalaman sebagai seorang rektor IKIP PGRI Kalimantan Timur, dan sikap tawaduk beliau juga tercermin dari beberapa kali menjawab pertanyaan peneliti dengan kalimat "semua ini adalah ide dan gagasan dari kawan-kawan", "semua ini adalah hasil kerja keras dan komitmen yang baik dari kawan-kawan". Beliau tidak memandang bahwa keberhasilannya adalah karena strategi dan perencanaan maupun kinerjanya yang baik, dan beliau memandang semua stakeholder yang ada di IKIP PGRI Kalimantan Timur bukan sebagai bawahan tapi lebih sebagai kawan-kawan (partner team).

3. *Kepemimpinan Rektor dalam menghadapi kendala untuk mencapai dan mempertahankan Visi dan Misi di IKIP PGRI Kalimantan Timur*

Visi dan misi memiliki kedudukan yang penting bagi organisasi, tidak terkecuali untuk perguruan tinggi. Visi dan misi sebagai bagian dari perencanaan strategis harus dibuat dengan sungguh-sungguh karena di dalamnya terkandung gambaran mengenai masa depan yang diidamkan. Visi dan misi yang baik adalah yang dibuat secara tertulis kemudian disosialisasikan kepada seluruh stakeholder organisasi, sehingga kesadaran akan masa depan yang diharapkan tidak hanya memandu para pemimpin organisasi, melainkan menjadi haluan seluruh warga dalam organisasi.

Visi dan misi suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting untuk pengembangan lembaga tersebut. Pentingnya visi misi juga menggambarkan beberapa Perguruan Tinggi yang telah melakukan pengukuran visi misi (Maulidi et al., 2018). Pentingnya peran visi dan misi suatu lembaga membuat Badan Akreditasi Nasional (BAN) menempatkan visi dan misi ini pada standar paling awal atau standar satu pada borang akreditasi.

Rendahnya komitmen pemimpin dalam mempertahankan misi pada suatu organisasi kependidikan bisa menyebabkan menurunnya kualitas kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Kenyataan menunjukkan bahwa suatu organisasi kependidikan, misalnya pendidikan dasar dan menengah setingkat SMP dan SMA PGRI diberbagai wilayah ditanah air memiliki kesan dan citra yang kurang baik, tempat berkumpulnya para guru PNS yang cari ceperan (tambahan penghasilan) dengan tidak memperdulikan budaya mutu, sering ada jam kosong dan kurang berkualitas sehingga banyak sekolah dibawah naungan PGRI yang hidup segan mati tak mau. Respon rektor IKIP PGRI Kalimantan Timur saat peneliti menyampaikan pertanyaan terkait hal tersebut beliau menjawab bahwa arah kemajuan, perkembangan dan

kesuksesan suatu lembaga pendidikan susah ditebak dan tidak selalu memiliki korelasi dengan jenjang dibawah dan di atasnya, sebagai contoh di Samarinda SD Muhammadiyah terkenal dengan kualitas dan kompetensi lulusannya tapi tidak berbanding lurus dengan jenjang SMP dan SMA, namun perguruan tingginya bagus, dibawah naungan Nahdatul Ulama beliau belum melihat satuan pendidikan setingkat SD dan SMP yang menonjol prestasinya tapi banyak SMA yang prestasinya cukup bagus dibawah binaan NU, begitu pula dibawah naungan PGRI pendidikan dasa dan menengahnya kurang berkualitas tapi perguruan tinggi di Indonesia ada sekitar 67 dan rata-rata manajemennya bagus. berbekal pengalaman mengabdikan yang cukup lama di IKIP PGRI Kalimantan Timur, beliau berkomitmen untuk membawa IKIP PGRI semakin maju berkembang,

Sehingga Visi dan Misi IKIP PGRI Kalimantan Timur harus dijalankan sebagai indikator tercapainya tujuan, indikator pencapaian kinerja pegawai, indikator terwujudnya mutu lulusan, dan sebagai haluan untuk mengetahui kemana organisasi akan dibawa dalam dunia pendidikan. Pengamatan peneliti, temuan-temuan di lapangan dan hasil wawancara peneliti dengan beberapa responden menunjukkan bahwa rektor IKIP PGRI Kalimantan Timur memiliki komitmen yang tinggi untuk memetakan potensi, kekuatan, kelemahan, peluang, dan hambatan atau kendala dalam sebuah program kerja yang terencana dalam pencapaian dan mempertahankan visi misi lembaga. Meskipun belum berhasil mewujudkan cita-cita beliau menjadikan IKIP menjadi Universitas, rektor IKIP PGRI telah berusaha optimal dalam mewujudkan budaya mutu, yang hasilnya tercermin dari eksistensi lembaga, di masa pandemi sebagai perguruan tinggi swasta dapat menambah satu prodi dan saat ini jumlah mahasiswa secara keseluruhan lebih dari seribu orang.

Simpulan

Berdasarkan Analisa dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Rektor dalam mencapai visi misi di IKIP PGRI Kalimantan Timur menjadi faktor penentu utama dan sangat besar pengaruhnya terhadap ketercapaian visi misi di IKIP PGRI Kalimantan Timur.
2. Kepemimpinan Rektor dalam mengembangkan strategi di IKIP PGRI Kalimantan Timur menjadi motor penggerak roda organisasi, sehingga mampu mengorganisir semua elemen dalam institusi IKIP PGRI Kalimantan Timur yang terdiri dari staf pegawai tenaga pendidik, para dosen maupun pegawai non akademik atau tenaga kependidikan,
3. Rektor IKIP PGRI memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, bisa memotivasi teamwork, menangani dan mendelegasikan tanggung jawab, mendengarkan umpan balik (feedback), dan memiliki fleksibilitas untuk memecahkan masalah di tempat kerja yang selalu berubah dalam menghadapi kendala dan mempertahankan visi misi di IKIP PGRI Kalimantan Timur.

Referensi

- Anwar, R. A. R. H. (2019). *Peran Pimpinan dalam Memberdayakan Tenaga Pendidik untuk Membangun Good University Governance*. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 6(2), 135–149.
- Azainil, Haryaka, U., & Ramadiani. (2020). *Evaluation Policy on Quality Assurance Systems at Faculty of Teacher Training and Education Mulawarman University Samarinda*. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. Dubai. hlm. 1997–2009. diunduh 11 September 2022. Tersedia pada: [487.pdf \(ieomsociety.org\)](#)

- Azainil, A., Komariyah, L., & Yan, Y. (2021). *The Effect of Principal's Managerial Competence and Teacher Discipline on Teacher Productivity*. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(2), 563–579.
- Bahrum, S., & Sinaga, I. W. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintang Karimun) Batam State Polytechnics Program Studi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Bata*. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 135–141.
- Calam, A., & Qurniati, A. (2016). *Merumuskan Visi dan Misi Lembaga Pendidikan*. *Jurnal Ilmiah Sainik*, 15(1), 53–68. <https://prpm.trigunadharma.ac.id/public/fileJurnal/hp1k6MakalahFuturologi.pdf>
- Maulidi, A., Syamswisna, Daningsih, E., Ariyati, E., & Marlina, R. (2018). *Pengukuran Tingkat Pemahaman mahasiswa Terhadap Visi Misi Program Studi Pendidikan Biologi Fkip Untan*. *Jurnal Pembelajaran Biologi*, 7, 91–95.
- Nurhayati, T. (2012). *Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja*. *Jurnal Edueksos*, 1(2), 77–92.
- Rahardjo, R. A., Anwar, H., Langlangbuana, U., Tinggi, P. P., & Peran, S. (2018). *Peran Rektor Dalam Pelaksanaan Pengelolaan Perguruan Tinggi*. 79–89.
- Solikin, A., Fatchurahman, M., & Supardi, S. (2017). *Pemimpin Yang Melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri*. *Anterior Jurnal*, 16(2), 90–103. <https://doi.org/10.33084/anterior.v16i2.41>
- Subrahmanyam, A., & Shekhar, B. R. (2014). *Globalization and Management Education in India: A Framework for Analysis*. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(3), 20–26.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Alfabeta.
- Suryana, A. (2010). *Konsep Dasar Kepemimpinan. Kepemimpinan Dan Manajemen Pendidikan Dasar*, 1–77.
- Sutaryo, K., & Purwana, D. (2017). *The Impact of Leadership Style and Work Environment To Employee'S Job Satisfaction With Organizational Culture As Moderating Variable At Balai Kesehatan Penerbangan Jakarta*. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 8(1), 139. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.008.1.08>
- Yunus, J. L. (2008). *Analisis Pengembangan Konsep Dasar Kepemimpinan Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Malang Periode Tahun 1998 – 2008*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 173–187.