

Info Artikel

Kata Kunci:

Kompetensi,
Rektor,
Peran.

Korespondensi Penulis

abyed23@parahikma.ac.id
marnybismi88@gmail.com

ISSN (Print)
2599-1523

ISSN (Online)
2797-7536

KOMPETENSI REKTOR INSTITUT PARAHIKMA INDONESIA GOWA SULAWESI SELATAN

Mansyur^{1✉}, Sumarni^{2✉}
Institut Parahikma Indonesia¹²

Abstrak

Suatu perguruan tinggi merupakan organisasi yang memiliki peran yang bersifat strategis dalam pembangunan bangsa. Oleh karena itu perlu dikelola dengan baik sehingga dapat mencapai visi dan misi yang telah ditentukan. Oleh karena itu peran rektor sebagai pimpinan perguruan tinggi menjadi sangat penting dan menentukan dalam keberhasilan suatu perguruan tinggi. Kompetensi seorang rektor berpengaruh terhadap kampus yang dipimpinnya yang kemudian menentukan kompetensi yang diperlukan bagi seorang pimpinan perguruan tinggi. Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis kompetensi dari rektor dalam mengelola perguruan tinggi yang dipimpinnya dengan studi kasus di Institut Parahikma Indonesia (IPI) Gowa, Sulawesi Selatan. Metoda Penelitian yang dilaksanakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Dengan acuan teori sepuluh peran manajer atau pemimpin dari Mintzberberg 10 roles. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rektor Institut Parahikma Indonesia (IPI) terutama memiliki kompetensi yang baik dalam menjalankan perguruan tinggi dan norma di IPI dalam kebijakan akademik dan non akademik dengan memanfaatkan informasi internal dan eksternal, menganalisa dan mengelola menjadi keputusan-keputusan yang mengarah kepada perbaikan. Hasil penelitian juga menunjukkan lima kompetensi dasar seorang rektor di perguruan tinggi dan hasilnya baik dibawah kepemimpinan rektor Institut Parahikma Indonesia, Prof Azhar Arsyad. Menuju tercapainya visi dan misi IPI berdasarkan standar mutu yang telah ditentukan secara nasional.

Abstract

A university is an organization that has a strategic role in nation building. Therefore, it needs to be managed properly so that it can achieve the vision and mission that has been determined. Therefore, the role of the Chancellor as the head of the university becomes very important and decisive in the success of a university. The competence of a rector affects the campus he leads which then determines the competencies needed for a university leader. This study is intended to analyze the competence of the rector in managing the university he leads with a case study at the Indonesian Parahikma Institute (IPI) Gowa, South Sulawesi. The research method carried out is a qualitative method with a descriptive analysis approach. With reference to the theory of ten roles of managers or leaders from Mintzberberg 10 roles. The results show that the

Chancellor of the Indonesian Parahikma Institute (IPI) especially has good competence in running higher education and norms at IPI in academic and non-academic policies by utilizing internal and external information, analyzing and managing it into decisions that lead to improvement. The results also show the five basic competencies of a rector at a university and the results are good under the leadership of the rector of the Indonesian Parahikma Institute, Prof. Azhar Arsyad. Towards the achievement of the vision and mission of IPI based on quality standards that have been determined nationally

Keywords: Competence, Rector, Role

Copyright (c) 2023 Mansyur, Sumarni

PENDAHULUAN

Dalam bidang pekerjaan ada kata-kata yang sering terdengar seperti kompetensi. Kompetensi sendiri berasal dari bahasa Inggris, yaitu competence atau competency yang berarti kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Pengertian kompetensi adalah gabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan atribut kepribadian seseorang sehingga meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasinya. Selain itu kompetensi juga berarti adalah kapasitas yang ada pada seseorang dan bisa membuat orang tersebut mampu untuk memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Salah satu tugas utama Perguruan Tinggi adalah menyiapkan kaderisasi pemimpin masa depan, oleh karena itu Tri dharma Perguruan Tinggi bukan hanya sebagai kewajiban yang harus dilaksanakan, tetapi implementasinya harus dapat dirasakan manfaatnya bagi para stakeholders terutama mahasiswa dan masyarakat pada umumnya. Perguruan tinggi sebagai salah satu dari subsistem pendidikan nasional, yang keberadaannya mempunyai peran sangat penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, diatur melalui Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 20 Ayat 2, yang menetapkan bahwasanya perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Perguruan tinggi di Kabupaten Gowa Sulawesi selatan yaitu Institut Parahikma Indonesia merupakan salah satu perguruan tinggi di Sulawesi Selatan. Visi Institut parahikma Indonesia yaitu. Tercapainya hikmah kearifan dalam pendidikan, peniltian, dan pengabdian masyarakat dan terasahnya inner capacity melalui penguasaan bahasa asing dan ICT pada tahun 2025.

Rektor sebagai pimpinan IPI mempunyai tugas dan kewajiban untuk membawa dan mengarahkan IPI agar dapat mencapai visi dan misinya. Oleh karena itu seorang rektor IPI membutuhkan kompetensi tertentu yang sesuai dan dapat digunakan untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Kompetensi tersebut dapat diturunkan dari peran-peran yang dibutuhkan oleh seorang pimpinan dalam menjalankan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Peran pimpinan dalam suatu organisasi merupakan hasil penelitian dari Mintzberg (1971) dengan meneliti keseharian dari pimpinan berbagai organisasi. Thesis Mintzberg mengenai kondisi.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasikan kompetensi rektor dan peran yang dibutuhkan oleh seorang rektor Institut Parahikma Indonesia untuk dapat

mencapai visi dan misi IPI dengan menggunakan acuan Sepuluh Peran Mintzberg (1975).

METODOLOGI

Mengumpulkan informasi dan data dalam memecahkan suatu permasalahan yang akan dikaji merupakan salah satu bagian dari metode penelitian. Penulis melakukan beberapa metode untuk mendapatkan informasi terkait penelitian yaitu dengan cara observasi atau pengamatan langsung, artinya peneliti turun langsung ke lapangan untuk melakukan wawancara terhadap siswa-siswi dan dosen Institut Parahikma Indonesia. Selain wawancara peneliti juga melakukan beberapa instrument penelitian untuk mendapatkan data dan informasi yang terpercaya. Penelitian ini juga dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan karena mengambil informasi dengan melalui atas karya karya ilmiah atau buku buku rektor Institut Parahikma Indonesia.

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Kompetensi

Secara umum, pengertian kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya.

Pendapat lain mengatakan arti kompetensi adalah suatu keterampilan, pengetahuan, sikap dasar, dan nilai yang terdapat dalam diri seseorang yang tercermin dari kemampuan berpikir dan bertindak secara konsisten. Dengan kata lain, kompetensi tidak hanya tentang pengetahuan atau kemampuan seseorang, namun kemauan melakukan apa yang diketahui sehingga menghasilkan manfaat.

Menurut Jack Gordon (1998), ada 6 aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu:

- Pengetahuan (*knowledge*)
- Pemahaman (*understanding*)
- Kemampuan (*skill*)
- Nilai (*value*)
- Sikap (*attitude*)
- Minat (*interest*)

Secara etimologis kata “kompetensi” diadaptasi dari bahasa Inggris, yaitu “*competence*” atau “*competency*” yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Sehingga pengertian kompetensi adalah gabungan antara pengetahuan, keterampilan dan atribut kepribadian seseorang sehingga meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasinya.

Pengertian Kompetensi Menurut Para Ahli

1. Stephen Robbin

Menurut Stephen Robbin (2007:38), pengertian kompetensi adalah suatu kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik.

2. Van Looy, Van Dierdonck, dan Gemmel

Menurut Van Looy, Van Dierdonck, dan Gemmel (1998:212), arti kompetensi adalah suatu karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektivitas performa, yang dapat dilihat dari perilaku, cara berpikir, dan gaya bertindak.

3. Sedarmayanti

Menurut Sedarmayanti, pengertian kompetensi adalah suatu karakteristik yang mendasari seseorang dan berhubungan dengan efektivitas kinerja individu dalam melakukan pekerjaannya.

4. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara

Menurut Mangkunegara, pengertian kompetensi adalah suatu faktor mendasar yang ada pada seseorang yang memiliki kemampuan lebih dan membuatnya berbeda dengan orang lain dengan kemampuan rata-rata.

5. UU No. 13 Tahun 2003

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Ada beberapa pendapat ahli yang menjelaskan mengenai jenis-jenis kompetensi. Berikut ini adalah beberapa jenis kompetensi menurut para ahli:

1. Dean Lyle Spencer dan Matthey Lyle Spencer

Seperti yang disebutkan dalam buku Surya Dharma (2003), menurut Dean Lyle Spencer dan Matthew Lyle Spencer kompetensi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu;

- Kompetensi Dasar (Threshold Competency); yaitu karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melakukan tugas-tugas dalam pekerjaannya. Misalnya kemampuan membaca, menulis, dan lain-lain.
- Kompetensi Pembeda (Differentiating Competency); yaitu berbagai faktor yang membedakan individu yang kinerjanya tinggi dengan individu yang kinerjanya rendah.

2. Charles E. Jhonson

Seperti yang dijelaskan dalam buku Wina Sanjaya (2005:34), menurut Charles E. Jhonson kompetensi dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

- *Personal Competency*; yaitu kemampuan individu dalam hal-hal yang berhubungan dengan perkembangan kepribadian seseorang.
- *Profesional Competency*; yaitu kemampuan individu dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan dan penyelesaian tugas-tugas tertentu dalam pekerjaan.
- *Social Competency*; kemampuan individu dalam hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan dan kepentingan sosial.

3. Kunandar

Dalam bukunya (2007), Kunandar menyebutkan bahwa kompetensi dapat dibagi menjadi 5 jenis, yaitu;

- Kompetensi Intelektual; yaitu perangkat pengetahuan yang dimiliki individu yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya.
- Kompetensi Fisik; yaitu kemampuan fisik individu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaannya.
- Kompetensi Pribadi; yaitu perangkat perilaku yang berhubungan dengan kemampuan individu dalam memahami diri, mewujudkan diri, identitas diri, dan transformasi diri.
- Kompetensi Sosial; yaitu perangkat perilaku tertentu yang menjadi dasar pemahaman diri sebagai bagian dari lingkungan sosial.
- Kompetensi Spiritual; yaitu kemampuan individu dalam memahami, menghayati, serta mengamalkan kaidah-kaidah keagamaan.

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap orang memiliki peranan yang penting terhadap efektivitas pelaksanaan berbagai tugas pekerjaan. Ruky menjelaskan bahwa sudah banyak perusahaan besar yang memanfaatkan kompetensi sebagai suatu dasar kriteria dalam merekrut tenaga kerja. Menurutnya, ada beberapa manfaat merekrut kerja dengan berdasarkan kompetensi, yaitu:

- Memperjelas suatu standar kerja dan juga impian yang ingin diraih oleh perusahaan.
- Untuk menyeleksi tenaga kerja yang potensial.
- Memaksimalkan produktivitas perusahaan.
- Mengembangkan sistem remunerasi.
- Untuk membantu adaptasi perusahaan atas perubahan yang terjadi.
- Menyeimbangkan perilaku kerja dengan kaidah yang terdapat di dalam perusahaan

B. Sepuluh Peran Mintzberg Kompetensi Pemimpin

Seorang pemimpin bertugas untuk mengantarkan organisasi yang dipimpinnya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dalam perjalanan organisasi mencapai tujuannya. Mintzberg (1975) dalam papernya yang sangat terkenal menyatakan teori mengenai pekerjaan-pekerjaan manajerial seorang pemimpin organisasi berdasarkan observasinya pada aktivitas- aktivitas sehari-hari dari lima pemimpin organisasi dalam seminggu. Dari pengamatannya pada aktivitas kelima pemimpin organisasi dari lima organisasi yang berbeda tersebut, ia menghasilkan teori yang menyatakan bahwa ada 10 peran yang dilaksanakan oleh manajer. Sepuluh peran tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori dasar yaitu *interpersonal roles*, *informational roles* dan *decisional*.

1. *Interpersonal roles* merupakan peran yang memfokuskan kepada hubungan antar personal dalam organisasi dan di luar organisasi dalam rangka tugas-tugas seremonial dan simbolik. Peran-peran tersebut terdiri dari *figurehead role*, *leader role* dan *liaison role*. Ketiga peran tersebut diturunkan dari otoritas dan status formal yang menugaskan manajer tersebut.
2. *Figurehead role* merupakan peran yang merupakan tugas simbolik legal dan sosial. *Leader role* merupakan peran seorang pemimpin dalam organisasi sehingga tugas yang dilaksanakan sesuai dengan peran ini antara lain membangun hubungan dengan karyawan, dengan berkomunikasi, memotivasi dan membimbing mereka.
3. *Liaison role* merupakan peran dengan tugas untuk memelihara jaringan dari pihak-pihak luar organisasi.
4. *Informational roles* merupakan peran untuk memastikan bahwa informasi tersedia, sehingga peran ini mencakup aktivitas menerima, mengumpulkan dan menyebarkan informasi dengan pemimpin organisasi sebagai pusat informasi dari organisasi. Peran ini terdiri dari *monitor role*, *disseminator role* dan *spokesperson role*.
5. *Monitor role* merupakan peran yang mengharuskan pemimpin untuk mencari informasi internal dan eksternal mengenai hal-hal yang dapat mempengaruhi organisasi, termasuk analisis mengenai kondisi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman bagi organisasi. Semua informasi yang diperoleh harus disimpan dan dipelihara.
6. *Disseminator role* merupakan peran dimana pemimpin berkewajiban meneruskan informasi yang diperoleh baik dari sumber internal maupun

eksternal dengan menekankan pada nilai dan faktual dari informasi tersebut sehingga membutuhkan kemampuan dalam mendelegasikan dan memfilter informasi.

7. *Spokesperson role* merupakan peran yang mengharuskan pemimpin untuk menyampaikan informasi mengenai organisasi kepada pihak luar sehingga stakeholder kunci selalu mendapatkan informasi terkini mengenai operasi dari organisasi.
8. *Decisional Roles* merupakan peran yang berhubungan dengan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Peran ini meliputi *entrepreneurial role*, *disturbance handler role*, *resource allocator role* dan *negotiator role*.
9. *Entrepreneurial role* merupakan peran dimana pemimpin bertindak sebagai inisiator, perancang dan pendorong munculnya perubahan dan inovasi. Oleh karena itu pemimpin sebaiknya menciptakan proyek peningkatan kinerja organisasi dan bekerja untuk mendelegasikan, memberdayakan dan mengawasi proses peningkatan tersebut.
10. *Disturbance handler role* adalah peran di mana pemimpin melaksanakan tindakan koreksi jika organisasi menghadapi kesulitan-kesulitan penting yang tak terduga. Sedangkan *resource allocator role* merupakan peran pemimpin untuk mendistribusikan sumberdaya dari semua tipe termasuk waktu, dana, sarana prasarana dan sumber daya manusia. Terakhir adalah *negotiator role* yang merupakan peran pemimpin dalam bernegosiasi atas nama organisasi.

C. Pengelolaan Perguruan Tinggi dan Peran Kepemimpinan dalam Pendidikan

Pengelolaan perguruan tinggi diatur melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 4 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi. Menurut pasal 22 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 4 tahun 2014 tersebut, perguruan tinggi negeri maupun swasta memiliki otonomi dalam pengelolaannya.

Otonomi pengelolaan perguruan tinggi meliputi otonomi di bidang akademik dan non akademik. Pada bidang akademik, otonomi perguruan tinggi meliputi penetapan norma dan kebijakan operasional serta pelaksanaan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sedangkan otonomi di bidang non akademik meliputi penetapan norma dan kebijakan operasional serta pelaksanaan organisasi, keuangan, kemahasiswaan, ketenagaan dan sarana prasarana.

Selanjutnya pada pasal 33 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 4 tahun 2014 juga dinyatakan bahwa perguruan tinggi harus menjamin akuntabilitas publik yang diwujudkan melalui pemenuhan atas kewajiban untuk menjalankan visi dan misi Universitas sesuai dengan target kinerja yang ditetapkan oleh Badan Penyelenggara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan; dan Standar Nasional Pendidikan Tinggi melalui penerapan sistem penjaminan mutu Pendidikan Tinggi yang ditetapkan oleh Menteri. Pemenuhan disampaikan kepada Badan Penyelenggara dalam bentuk laporan tahunan. Ringkasan laporan tahunan Perguruan Tinggi wajib diumumkan setiap tahun kepada masyarakat.

Sedangkan peran kepemimpinan dalam pendidikan, Kartini Kartono dalam Marno & Supriyanto (2008) mengatakan, bahwa pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus dengan atau tanpa pengangkatan resmi untuk dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk melakukan usaha bersama mengarah kepada sasaran- sasaran tertentu.

Definisi kepemimpinan lainnya dikemukakan oleh Rivai (2003) bahwa kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan

tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa- peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok dan organisasi.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 67 Tahun 2008 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Dosen sebagai Pimpinan Perguruan Tinggi dan Pimpinan Fakultas menyatakan bahwa Pimpinan Perguruan Tinggi adalah rektor/pembantu rektor pada universitas/institut, ketua/pembantu ketua pada sekolah tinggi, dan direktur/pembantu direktur pada politeknik/akademi negeri yang diselenggarakan oleh Departemen.

Peran kepemimpinan dalam perguruan tinggi merupakan suatu usaha dalam mencapai tujuan perguruan tinggi yang tertuang dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi yang menyebutkan 4 tujuan pendidikan tinggi, yaitu sebagai berikut:

- a. Berkembangnya potensi Mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak 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.
- d. Terwujudnya Pengabdian kepada Masyarakat berbasis penalaran dan karya Penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Usaha yang dilakukan pimpinan perguruan tinggi sebagai penyelenggara pendidikan di sebuah lembaga pendidikan menurut Pidarta (2000) sebagai berikut:

- a. Menjadi manajer lembaga pendidikan,
- b. Menjadi pemimpin lembaga pendidikan,
- c. Sebagai supervisor atau pengawas,
- d. Sebagai pencipta iklim bekerja dan belajar yang kondusif,
- e. Sebagai pencipta lingkungan bekerja dan belajar yang kondusif,
- f. Menjadi administrator lembaga pendidikan dengan tugas menyelenggarakan kegiatan rutin yang dioperasikan oleh para personalia lembaga, dan
- g. Menjadi koordinator kerjasama lembaga pendidikan dengan masyarakat. Seorang manajer di sebuah lembaga pendidikan adalah seorang pimpinan penyelenggara pendidikan di lembaga pendidikan tersebut.

Dalam suatu Universitas, manajer di lembaga tersebut adalah seorang Rektor. Rektor merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan rektor yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan.

Rektor merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi Universitas yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan dosen dalam mendidik mahasiswa untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi. Peran pimpinan dalam perguruan tinggi yang berhubungan dengan karakter pemimpin akan dipengaruhi oleh latar belakang pengetahuan, nilai-nilai dan pengalaman mereka.

Karakter atau perilaku seorang pemimpin dipengaruhi oleh empat faktor yang melatar belakangnya. Pertama, faktor keluarga yang langsung maupun tidak langsung telah melekat pada dirinya. Kedua, latar belakang pendidikannya yang sangat berpengaruh dalam pola pikir, pola sikap, dan tingkah lakunya. Ketiga, pengalaman yang mempengaruhi kebijaksanaan dan tindakannya. Keempat, lingkungan masyarakat sekitar yang akan menentukan arah yang harus diperankannya (Dacholfany, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rektor Institut Parahikma Indonesia

Rektor Institut Parahikma dari awal mula terbentuknya Institut Parahikma Indonesia sampai sekarang adalah Prof Azhar Arsyad. Sebelum membahas kompetensi rektor Institut Parahikma Indonesia, penulis sedikit memaparkan biografi rektor Institut Parahikma Indonesia, Prof Azhar Arsyad. Prof Azhar Arsyad sendiri lahir di Kabupaten Toli-Toli Provinsi Sulawesi Tengah pada tanggal 3 Mei 1952 dua belas tahun setelah kemerdekaan Indonesia. Azhar Arsyad sekolah di pondok pesantren Modern Gontor pada tahun 1972, beliau memperoleh gelar B.A (1979 lulus terbaik) dan doktorandus pada Fakultas Tarbiyah Keguruan IAIN Alauddin (1979 lulus terbaik).

Memperdalam masalah akademik di Universitas of Minnesota, Amerika Serikat pada musim panas (summer) 1984. Setelah itu Prof Azhar Arsyad lanjut ke Portland State University, Oregon USA Pada musim gugur 1984. Dimana dia memperoleh nilai rata-rata A (GPA 4.00) diantara kawan sejawatnya dari berbagai negara. Ia memperoleh sertifikat di bidang TESOL dari Georgetown University, Washington D.C. Pada musim panas 1985 dengan nilai kumulatif rata-rata A. Meraih gelar Master of Arts dalam bidang Linguistik dari State University of New York at Stony Brook akhir Desember 1985 (Beasiswa Fullbright dengan nilai kumulatif 4.00 rata-rata A). Terakhir meraih gelar Doctor dalam bidang pemikiran Islam dari UIN Syahid, 1999, menulis disertasi tentang pendidikan, manajemen, pemikiran Islam.

Pada musim Gugur 1989, Kembali ke Amerika Serikat mengikuti training dalam bidang Administrasi dan manajemen selama tiga bulan di University of Kentucky, Lexington. Pada tahun 1992 s/d 1993, ia mendapatkan kehormatan untuk mengikuti Mid- Career Professional Training dalam bidang Manajemen selama satu tahun di Boston University, Washington D.C., dan minneapolis, USA dan sekaligus mendapatkan penghargaan khusus sebagai Humphrey Fellow dari Presiden Amerika yang ditandatangani oleh Presiden Bill Clinton atas nama Pemerintah Amerika Serikat.

Terakhir menjadi penerjemah dalam workshop manajemen strategik pejabat eselon I di McGill University, Montreal, Canada selama tiga bulan pada tahun 1996.

Azhar Arsyad beberapa kali menerima undangan baik secara pribadi maupun atas nama pemerintah Indonesia untuk membawakan makalah pada seminar-seminar dan konferensi internasional antara lain di Internasional University Islamic. Kuala Lumpur (1987), University Sains, Penang Malaysia (1988), Massachusetts Institute of Teknologi (MIT), Amerika Serikat (1993), KAIS (Korean Association of Islamic Studies), Seoul, Korea Selatan (1994), McGill University, Montreal, Canada (1993 dan 1996). Menyampaikan makalah atas undangan dan permintaan Universitas Kebangsaan di Malacca, Malaysia tahun 2001. Konferensi Internasional Janadriyah di Riyadh, Saudi Arabia atas undangan kerajaan Arab Saudi (2003). Diundang oleh departemen of political science, school of sosial and cultural studies, university of western Australia, Perth, Australia untuk membawa makalah tentang Islam in a globalized World disajikan pada 19 agustus 2003, melakukan penelitian di al-Azhar University Cairo University, serta perpustakaan Iskandariyah, Mesir 2003. Memenuhi undangan Alul Bait Foundation melakukan observasi di kota Qum, perpustakaan Ali Ridza di Masyhad, dan Tehran, Republik Islam Iran (2003), melakukan participatory and planning meeting di McGill University.

Singkatnya beliau pernah menjadi direktur pesantren IMMIM Putra Makassar Sulawesi Selatan pada tahun 1989-1997 dua periode, beliau juga pernah menjadi dekan di IAIN Alauddin fakultas Tarbiyah dan keguruan. Awal tahun 2002 beliau menjadi rektor IAIN Alauddin dan terpilih Kembali menjadi rektor UIN Alauddin 2006-2011 (dua periode). Beliau juga menjadi guru besar di UIN Alauddin dalam ilmu manajemen dan pendidikan bahasa Arab. Pada tahun 2016 beliau mendirikan Institut Parahikma Indonesia dan menjadi rektor sampai sekarang.

Kompetensi Dasar yang Harus Dimiliki Rektor Institut Parahikma Indonesia

Seorang pemimpin harus memiliki soft skill yang akan mendukung mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dalam memimpin sebuah tim. Lalu apa saja soft skill yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

1. Skill komunikasi.

Skill pertama yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin atau rektor pemimpin kampus adalah skill komunikasi. Soft skill ini merupakan soft skill yang wajib dimiliki karena sebagai pemimpin Kamu akan bicara dengan banyak orang. Bukan hanya bicara tapi berkomunikasi dan memahami apa yang dibicarakan oleh lawan dengan cepat. Seorang pemimpin tidak hanya akan berkomunikasi dengan anggota tim Kamu tapi juga pihak lainnya.

Rektor Institut Parahikma Indonesia Prof Azhar Arsyad sebagaimana didalam biografi beliau pada halaman sebelumnya merupakan sosok yang memiliki segudang pengalaman dan prestasi di Indonesia maupun Internasional. Prof Azhar Arsyad juga mempunyai peran penting untuk Indonesia di luar negeri. Sebagaimana disebutkan dalam biografi beliau, Prof Azhar Arsyad selalu membawa seminar-seminar tentang keilmuan yang dimana skill komunikasi Prof Azhar Arsyad diatas rata-rata orang pada umumnya. Jadi skill komunikasi Prof Azhar Arsyad memenuhi syarat atau skill pada seorang pemimpin perguruan tinggi.

2. Skill mengambil keputusan.

Soft skill lain yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah skill mengambil keputusan. Seorang yang bekerja sebagai seorang pemimpin akan

dihadapkan pada banyak masalah. Masalah ini bukan hanya dari pekerjaan tapi juga masalah yang berhubungan dengan anggota tim baik secara personal dalam perusahaan. Sangat penting bagi pemimpin untuk bisa mengambil keputusan mengenai hal apapun yang berhubungan dengan anggota tim dan pekerjaannya. Mengambil keputusan bukan hal yang mudah. Karena keputusan ini bisa melukai orang lain jika tidak diputuskan dengan baik. Oleh karena itu, ada banyak sekali risiko yang harus diperhatikan sebagai seorang pemimpin.

Rektor Institut Parahikma Indonesia yaitu Prof Arzhar merupakan sosok yang teliti ketika dalam mengambil keputusan, terbukti dari karya tulis beliau tentang pemimpin dalam organisasi. Prof Azhar juga jika menduduki sebuah jabatan selalu lebih dari satu periode, hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan dibawah pengawasan Prof Azhar Arsyad terbilang cukup baik terutama dalam pengambilan keputusan. Walaupun pada saat ini ada beberapa narasumber mahasiswa mengatakan ada beberapa kebijakan rektor Institut Parahikma Indonesia yang menyulitkan mahasiswa seperti pembelajaran yang double dan perihal yang lain.

3. Skill manajemen

Seorang pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk me-manage anggota timnya. Tiap orang dalam sebuah tim memiliki karakter dan skill yang berbeda-beda. Hal inilah yang membuat seorang pemimpin harus memiliki skill manajemen yang baik. Pemimpin harus bisa mengalokasikan pekerjaan dengan adil dan sesuai dengan kemampuan sehingga anggota tim Kamu.

Dalam biografi Riwayat pendidikan rektor Institut Parahikma Indonesia yaitu pada jenjang pendidikan magister (S2) Prof Azhar Arsyad mengambil jurusan manajemen pendidikan dan mendapatkan nilai good atau rata-rata A. Prof Azhar Arsyad juga merupakan guru besar di UIN Alauddin jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang dimana beliau menghadapi S2 maupun S3 jurusan manajemen pendidikan Islam. Beliau juga memiliki banyak karya tulis ilmiah dalam bentuk jurnal maupun buku yang membahas tentang manajemen.

4. Skill problem solving

Masalah dalam tim adalah salah satu hal yang sangat umum dan pemimpin adalah pihak yang paling bertanggung jawab dengan masalah dan penyelesaiannya. Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, masalah yang dihadapi oleh tim bukan hanya masalah yang berhubungan dengan pekerjaan tapi juga masalah yang berhubungan dengan masing-masing personal dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Setiap masalah pasti memiliki penyelesaiannya dan tidak setiap orang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan baik. Akan ada banyak ide dan masukan dari tim Kamu yang akan membantu Kamu menyelesaikannya akan tetapi keputusan terakhir ada pada pemimpin. Pemimpin yang akan memutuskan mana solusi yang paling baik ini. Hal ini tidak hanya membutuhkan keberanian tapi juga membutuhkan kemampuan berpikir yang tinggi agar keputusan yang diambil memiliki risiko yang paling minim.

Prof Azhar atau rektor IPI merupakan pribadi yang memiliki skill problem solving yang baik. Dikarenakan beliau memiliki jam terbang yang banyak dalam memimpin organisasi ataupun instansi. Beliau juga telah banyak bertemu dengan banyak orang dan pasti setiap orang memiliki pribadi yang berbeda-beda. Tentu saja jika kita membandingkan dua orang ketika mendapatkan masalah yang datang, orang pertama memiliki pengalaman yang banyak dalam

hal memimpin dan tentu saja sudah banyak masalah yang telah dilalui sedangkan orang kedua, tidak memiliki atau sedikit jam terbangnya dalam memimpin. Tentu saja ketika dua orang ini mendapatkan masalah orang pertama yang lebih baik dalam problem solving dibandingkan orang kedua. Problem yang pernah terjadi di IPI adalah masalah financial dan SDM. Penyelesaian yang dilakukan Prof Azhar Arsyad adalah dengan menggunakan uang pribadi dan mendapatkan sponsor atau proposal dikarenakan beliau mempunyai relasi yang luas, sedangkan permasalahan SDM dosen di IPI. Prof Azhar Arsyad mengambil beberapa kenalan beliau atau murid beliau untuk mengajar di IPI bahkan terkadang dosen dosen yang berkualitas yang datang sendiri ke IPI karena background IPI yaitu Prof Azhar Arsyad yang memiliki nama besar dan pengaruh yang besar.

5. Empati

Selanjutnya seorang pemimpin harus memiliki empati. Pemimpin tanpa empati hanya akan menguntungkan dirinya sendiri dan mungkin perusahaan. Hal ini sangat buruk karena dapat membuat Kamu dan perusahaan kehilangan loyalitas dari konsumen. Oleh karena itu, sangat penting bagi Kamu untuk melatih sifat empati Kamu untuk membuat konsumen dan perusahaan puas dengan kinerja Kamu.

Prof Azhar Arsyad merupakan pemimpin yang tegas tetapi memiliki sifat empati juga yang tinggi. Terbukti dosen dosen di IPI mendapatkan pelayanan yang baik walaupun terkadang juga dosen di IPI merasa kurang dikarenakan masalah sarana dan prasarana di IPI. Rektor IPI juga aktif dalam bersosial dengan mahasiswa IPI, bahkan beliau rela menyempatkan waktu istirahatnya untuk mengajar mahasiswa. Terbukti juga kasus PHK di IPI tidak ada.

Peran Rektor Institut Parahikma Indonesia (IPI) Sesuai Kompetensi Mintzberg

Menurut Silalahi (2002), kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi perilaku orang lain, baik secara individu maupun kelompok agar melakukan aktivitas dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pimpinan perguruan tinggi (rektor) selain harus tahu dan paham tugasnya sebagai pemimpin, juga dituntut memahami dan mengetahui perannya. Peran rektor sesuai Mintzberg (1975) mengacu pada tiga peran utama yaitu *interpersonal role*, *informational role* dan *decisional role*. Dalam hal ini pembahasan difokuskan pada peran rektor IPI dalam mengelola IPI sebagai perguruan tinggi yang dipimpinnya.

Interpersonal role. Rektor IPI merupakan rektor pertama IPI sekaligus pendiri IPI dan istri beliau bunda Hikmah merupakan ibu Yayasan IPI. Tiga peran yang langsung menjadi konsekuensi dari rektor IPI tersebut, yaitu yang terkait dengan hubungan interpersonal dasar, yaitu sebagai simbol tokoh utama (*figurehead*) IPI, sebagai pemimpin (*leader*) dari IPI sebagai organisasi dan sebagai penghubung IPI dengan pihak eksternal (*liaison*).

Sebagai *figurehead*, rektor berperan sebagai simbol pemimpin IPI. Oleh karena itu rektor berperan dalam acara-acara seremonial seperti wisuda, upacara, perayaan hari besar nasional maupun universitas, menghadiri undangan atas nama universitas dan sebagainya. Rektor berperan sebagai seorang *leader* dari organisasi pendidikan IPI.

Dengan peran ini rektor harus membangun komunikasi yang efektif dengan seluruh sivitas akademika IPI. Dengan terjalinnya komunikasi tersebut maka dengan

perannya sebagai leader, rektor dapat memberikan motivasi, bimbingan, keteladanan dan teguran bagi seluruh sivitas akademika sehingga tercipta atmosfir akademik yang mendukung ke arah peningkatan berkelanjutan. Rektor juga berperan sebagai penghubung (*liaison*) dari IPI untuk ke pihak luar. Oleh karena itu rektor juga harus memelihara jaringan (*networking*) yang baik dengan universitas lain, organisasi kemasyarakatan, lingkungan, media, alumni dan yang lain.

Informasional role. Manfaat yang diperoleh dari peran interpersonal adalah perolehan informasi dan penyampaian informasi. Ada tiga peran yang terkait dengan informasi ini yaitu peran memonitor informasi, menyimpannya dan atau meneruskannya untuk dimanfaatkan secara internal dan memberikan informasi kepada pihak luar demi kepentingan IPI. Rektor IPI harus memonitor informasi internal dan eksternal IPI. Dari sisi eksternal rektor harus memonitor perkembangan terkini dari sistem pendidikan tinggi di Indonesia, kebijakan-kebijakan pemerintah mengenai pendidikan tinggi, kondisi lingkungan (daerah, negara, ASEAN, dunia) dan berbagai hal lain yang terkait dengan keberadaan IPI sebagai perguruan tinggi yang harus maju dan berkembang secara berkesinambungan. Dengan memonitor kondisi eksternal tersebut rektor IPI dapat memetakan posisi (*positioning*) IPI dibandingkan dengan universitas lain dan juga dapat memonitor ancaman dan peluang dari luar IPI untuk dapat dikelola seoptimal mungkin. Informasi tersebut dapat digunakan sebagai masukan dalam penentuan visi dan misi IPI sebagai arah IPI di masa yang akan datang. Dari sisi internal, rektor IPI harus selalu memonitor perkembangan terkini dari kondisi kekuatan dan kelemahan IPI berdasarkan acuan standar mutu yang telah ditetapkan sehingga dapat dimanfaatkan untuk menentukan penerapan strategi perbaikan berkelanjutan, baik dalam bentuk Rencana Strategis jangka panjang maupun Rencana Operasional Jangka Pendek.

Informasi yang diperoleh baik dari eksternal maupun internal kemudian harus diteruskan oleh Rektor IPI kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan maksud menjadikan agar informasi tersebut bermanfaat. Oleh karena itu dibutuhkan suatu kemampuan untuk memahami, menganalisis, menyaring, mendelegasikan dan meneruskan informasi kepada pihak yang tepat. Selain sebagai disseminator informasi bagi kepentingan internal, Rektor juga berperan sebagai *spokesperson* bagi pihak luar. Rektor IPI harus berperan sebagai *public relation* dari IPI dengan menginformasikan kegiatan-kegiatan, kemajuan-kemajuan, prestasi-prestasi yang telah dicapai IPI pada pihak luar, misalnya media. Oleh karena itu Rektor IPI harus mengetahui benar informasi mengenai kondisi terkini dari universitas yang dipimpinnya.

Decisional role. Rektor IPI 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 IPI juga harus mempunyai peran *entrepreneurial*, yaitu menjadi inisiator, perancang dan pendorong dari suatu perubahan dan inovasi di IPI. Rektor kemudian dapat mendelegasikan ide-ide perubahan kepada orang yang tepat. Disini mekanisme koordinasi merupakan dimensi organisasi penting, yang terdiri dari supervisi langsung, standarisasi pekerjaan, standarisasi ketrampilan, standarisasi keluaran dan penyesuaian bersama (*mutual adjustment*) (Mintzberg, 2009).

Supervisi langsung mencerminkan kesatuan komando. Standarisasi pekerjaan diimplementasikan dengan adanya standar masukan, *standard operating procedure* (SOP), serta standar keluaran dari proses-proses operasi perguruan tinggi sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNPT) dan Standar Perguruan Tinggi. SNPT adalah satuan standar yang meliputi Standar Nasional Pendidikan,

Standar Nasional Penelitian, dan Standar Nasional Pengabdian kepada Masyarakat (Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia no 44 tahun 2015). Standarisasi ketrampilan diimplementasikan dengan adanya sertifikasi pendidik/dosen, sertifikasi keahlian profesional, sertifikasi pelatih dan sebagainya. Penyesuaian bersama dilaksanakan jika pekerjaan dikoordinasikan melalui komunikasi informal. Rektor IPI juga menangani ancaman-ancaman yang terjadi di IPI, melaksanakan tindakan korektif jika terjadi perselisihan atau krisis, menyelesaikan konflik pada bawahannya, mengupayakan agar IPI dapat beradaptasi terhadap krisis dari lingkungan. Rektor IPI harus mempunyai keahlian dalam mengalokasikan sumber daya berupa dana, sumber daya manusia, sarana prasarana, waktu, dan sebagainya, secara tepat kepada tempat atau penugasan yang tepat pada organisasi. Menurut Mintzberg (2009), tiga dimensi kunci dari organisasi yang berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi yaitu bagian kunci dari struktur organisasi yaitu manajemen puncak (*strategic apex*), inti operasi (*operating core*), manajemen menengah (*middle line*), staf pendukung (*support staff*) dan struktur ahli (*techno structure*).

Manajemen puncak adalah rektor, wakil rektor, dekan dan ketua lembaga. Inti operasi suatu universitas adalah para dosen. Manajemen menengah adalah para ketua jurusan. Staf pendukung adalah para kepala biro. Sedangkan struktur ahli adalah para peneliti, akuntan, perancang, perencana, pengabdian kepada masyarakat (*abdimas*) yang menghasilkan karya. Dalam mengambil keputusan, Rektor IPI juga harus melaksanakan negosiasi atas nama IPI dengan pihak-pihak yang terkait baik dari luar maupun dalam

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai peran rektor dalam mengelola Perguruan Tinggi, khususnya di Institut Parahikma Indonesia (IPI), rektor terutama berperan penting dalam pengelolaan bidang akademik dan non akademik dalam upaya mencapai visi dan misi IPI. Rektor haruslah memiliki kompetensi yang baik supaya perguruan tinggi yang berada dibawah komandonya dapat beroperasi dengan baik. Rektor Institut Parahikma merupakan sosok rektor yang memiliki segudang pengalaman dan prestasi dalam hal pendidikan dan memimpin sebuah instansi.

Dalam bidang akademik rektor terutama berperan dalam menentukan norma dan kebijakan dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian dari tri dharma perguruan tinggi, dengan memanfaatkan informasi baik dari eksternal maupun internal dengan acuan standar mutu yang telah ditentukan secara nasional. Dalam Bidang non akademik rektor mempunyai peran penting dalam menetapkan norma dan kebijakan dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian dari organisasi, keuangan, kemahasiswaan, sumber daya manusia serta sarana prasarana, dengan efisien dan efektif sehingga dapat mendukung tercapainya visi dan misi IPI. Selain tugas utama tersebut juga rektor mempunyai peran-peran lain yang tidak dapat dipisahkan dari peran utamanya yang menjadi kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pimpinan perguruan tinggi.

REFERENSI:

- Dacholfany, (2013). Peran Kepemimpinan Perguruan Tinggi Islam dalam Pembangunan Peradaban Islami. *NIZAM*, 2(2), Juli-Desember 2013, hal. 23-40
Kumar, P. (2015). An analytical study on Mintzberg's Framework: Managerial Roles,

Interntional, *Journal of Research in Management & Business Studies*, 2(2), July–Sept.

Mintzberg, H. (1971), *Managerial Work: Analysis from Observation*, *Management Science*, Vo; 18 No. 2 Application Series: pp. B97- B110

Mintzberg, H. (1975). *The Manager's Job: Folklore and Fact*, *Harvard Business Review*, July – August.

Prof Azhar Aryad, (2019). *Dasar-Dasar Penguasaan Bahasa Inggris Melalui Your Basic*. Cetakan XLIV, November 2019 PP.97.131