

KONSEP KEPEMIMPINAN DIGITAL MENGHADAPI PERSAINGAN GLOBAL DI PERGURUAN TINGGI

¹Sukisno, ²Sholihul Anwar

ABSTRAK

Pemimpin adalah orang dalam kelompok yang memiliki kombinasi kepribadian dan keterampilan kepemimpinan yang membuat orang lain ingin mengikuti arahnya. Ada 5 gaya kepemimpinan menurut Kisi kepemimpinan, yakni gaya pengalah, pertengahan, santai dan kerja. Di tengah kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang serba cepat dan eranya digital, pemimpin saat ini juga harus mampu bersaing dalam menciptakan kepemimpinan yang melek digital. Dengan mentransformasi digital para karyawan menjadi salah satu strategi yang efektif untuk tetap berkualitas dan unggul. Masih dijumpainya kepemimpinan pendidikan di perguruan tinggi yang belum menerapkan kepemimpinan digital sebagai bentuk transformasi dari perkembangan teknologi yang lebih cepat. Fakta menunjukkan bahwa tidak sedikit perguruan tinggi yang sedang menanjak lalu koleps seketika. Sebaliknya, tidak sedikit pula perguruan tinggi yang terus menerus mempertahankan kecenderungan kinerja yang meningkat. Fenomena ini erat kaitannya dengan pengaruh globalisasi. Pemimpin transformatif mampu melihat tantangan menjadi sebuah peluang sehingga kemajuan teknologi bisa menjadi peluang dalam melaksanakan kepemimpinan digital (digital leadership). Terdapat tujuh karakteristik kepemimpinan digital: tanggungjawab, hasil, distribusi informasi, tujuan dan penilaian, kesalahan dan konflik, perubahan, dan inovasi. Menghadapi persaingan global, ada beberapa tantangan yang meski dihadapi dalam menjalankan kepemimpinan pendidikan, yaitu penguasaan teknologi digital, menciptakan inovasi baru, peningkatan kualifikasi SDM, program sertifikasi, peningkatan kompetensi dan pengembangan karir.

Kata kunci: *Kepemimpinan Digital; Persaingan Global*

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan di era milenial ini berbeda dengan gaya kepemimpinan di masa lalu. Pemimpin di era sekarang ini diperlukan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan terbaik, memiliki konsep *agile* (lincah) dan karena bergerak di bidang jasa keuangan, harus mendukung terciptanya pemerintahan yang bersih (*good governance*).

Pemimpin yang memiliki konsep *agile* adalah pemimpin yang mampu menginspirasi, bergerak cepat dan kreatif, sehingga dapat menghadapi berbagai kondisi, di saat perusahaan atau institusi sedang berjalan dengan baik ataupun di saat perusahaan sedang menghadapi konflik. Dalam pandangan Susanto (2019, 174), seorang pemimpin dituntut berpikir dan memutar otak. Ia harus bisa peka terhadap perubahan.

Dalam sebuah organisasi atau institusi baik negeri/ swasta, membutuhkan seorang pemimpin yang bisa menangkap tanda-tanda zaman. Sebuah organisasi perlu pemimpin yang bisa merasakan, kemudian berpikir dan bertindak secara strategis. Bagi Adrianto (2019, 8), pemimpin itu harus inovatif. Seorang pemimpin harus memprakarsai pemikiran baru untuk melakukan perubahan, baik dalam hal proses interaksi di lingkungannya, penyesuaian tujuan dan sasaran, konfigurasi, prosedur, input atau output dari organisasi atau lembaga yang dipimpinnya dengan tuntutan perkembangan. Karena itulah seorang pemimpin itu harus *agile* (lincah).

Salah satu gaya kepemimpinan adalah yang dikemukakan Blake dan Mouton (dalam Face, 2018, 280), yang disebut Kisi kepemimpinan atau managerial grid. Kisi ini mendasarkan perhatian manajer pada tugas atau pada hal-hal yang telah direncanakan untuk diselesaikan oleh organisasi, dan perhatian kepada orang-orang dan unsur-unsur organisasi yang mempengaruhi mereka. Ada 5 gaya kepemimpinan menurut Kisi kepemimpinan, yakni: gaya pengalah, gaya pemimpin pertengahan, gaya

tim, gaya santai da gaya kerja. Kelima gaya ini mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan atau bawahannya.

Di tengah kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang serba cepat dan eranya digital, pemimpin saat ini juga harus mampu bersaing dalam menciptakan kepemimpinan yang melek digital. Dengan mentransformasi digital para karyawan menjadi salah satu strategi yang efektif untuk tetap unggul (Berampu & Sari, 2021).

Dalam mentransformasi digital para karyawan atau bawahan, maka dibutuhkan gaya kepemimpinan yang mampu mempersiapkan karyawannya bertransformasi atau disebut kepemimpinan digital (*digital leadership*). Kemampuan kepemimpinan digital menggabungkan kepemimpinan visioner dan kepemimpinan transformasional dengan kemampuan sikap digital yang terdiri dari pengetahuan digital dan pengalaman digital (Wasono & Furinto, 2018). Apakah dalam sebuah perguruan tinggi sudah menerapkan gaya kepemimpinan tersebut dan sejauhmana pentingnya gaya kepemimpinan dalam mengelola sebuah perguruan tinggi? Beberapa pertanyaan tersebut akan dibahas dalam paper singkat ini.

METODE PENELITIAN

Paper ini menggunakan model pendekatan kualitatif deskriptif sebagai pendekatan penulisan utama. Data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data sekunder, di mana data sekunder umumnya dalam bentuk bukti, catatan, atau laporan historis yang telah dikompilasi dalam arsip (data dokumenter), baik yang diterbitkan maupun tidak dipublikasikan (Moleong, 2014).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam makalah ini adalah: (1) Studi literatur, serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan literatur, membaca, merekam, dan mengolah bahan penelitian; (2) Dokumenter, studi dokumentasi dilakukan dengan membaca laporan penulisan sebelumnya dan jurnal yang berkaitan dengan penulisan ini.

Metode ini, penulis hanya memindahkan data yang relevan dari sumber atau dokumen yang dibutuhkan; (3) Diskusi, mengumpulkan data dengan mendiskusikan ide-ide dengan orang-orang yang kompeten dalam hal ini untuk menyelesaikan masalah-masalah tertentu yang terkait dengan makalah ini; (4) Intuitif-Subyektif, adalah keterlibatan pendapat penulis tentang masalah yang sedang dibahas (Ghofar, 1999).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Definisi kepemimpinan Pendidikan

Secara bahasa kepemimpinan adalah terjemahan dari kata "*leadership*" yang berasal dari kata "*leader*". Pemimpin (*leader*) adalah orang yang memimpin. Sedangkan pimpinan merupakan jabatannya.

Kepemimpinan berasal dari kata "pemimpin", dalam Al-Qur'an sebagaimana pada Qs. An-Nisa: 58-59, yang artinya: *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaikbaiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat. Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benarbenar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*

Berdasarkan ayat tersebut di atas, kita dapat mengetahui bahwa pemimpin merupakan orang yang mendapatkan amanat untuk diteruskan kepada orang lain yang berada dibawah kebijakannya tentu sesuai kengan kapasitas, bagian atau keahlian yang dibidangnya. Disamping itu, konsep kedekatan dengan sang Khalik dan utusannya senantiasa menjadi ruh pada diri pemimpin.

Kepemimpinan pendidikan kapasitas dan kemauan seorang individu untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, memberdayakan, menyambut, mengarahkan,

memindahkan, individu atau kelompok untuk mengakui dampak dan kemudian melakukan sesuatu yang dapat mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan di dalam lembaga pendidikan.

Menurut Bush dan Marianne (Wulandari dkk, 2019) kepemimpinan di bidang pendidikan memiliki pengertian bahwa pemimpin harus memiliki keterampilan dalam memengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran ataupun pelatihan agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien yang pada gilirannya akan mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang diharapkan adalah kepemimpinan yang berorientasi pada masa depan (*transformation leadership*).

2. Pengelolaan perguruan tinggi terhadap macam-macam gaya kepemimpinan

Menurut Susan Ward dalam *Leadership Definition: What Is Leadership? And Can You Learn to Be a Good Leader?* (2019), definisi sederhananya kepemimpinan (*leadership*) adalah seni memotivasi sekelompok orang untuk bertindak menuju pencapaian tujuan bersama. Definisi dalam lingkungan bisnis, bisa berarti mengarahkan pekerja dan kolega dengan strategi untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.

Artinya kepemimpinan ini mencakup hal-hal penting dan yang dapat menginspirasi orang lain serta bersiap melakukannya. Kepemimpinan efektif adalah didasarkan pada ide-ide (baik yang asli atau yang dipinjam), tetapi ide itu tidak akan terwujud tanpa dikomunikasikan kepada orang lain dengan cara melibatkan mereka untuk bertindak sebagaimana pemimpin inginkan. Sederhananya, pemimpin adalah inspirasi dan pengarah aksi. Jadi pemimpin adalah orang dalam kelompok yang memiliki kombinasi kepribadian dan keterampilan kepemimpinan yang membuat orang lain ingin mengikuti arahnya.

Salah satu gaya kepemimpinan adalah yang dikemukakan Blake dan Mouton (dalam Face, 2018, 280), yang disebut kisi kepemimpinan atau *managerial grid*. Kisi ini mendasarkan perhatian manajer pada tugas atau pada hal-hal yang telah direncanakan untuk diselesaikan oleh organisasi, dan perhatian kepada orang-orang dan unsur-unsur organisasi yang mempengaruhi mereka. Ada 5 gaya kepemimpinan menurut kisi kepemimpinan, yakni:

- a. Gaya pengalah
Gaya ini ditandai oleh kurangnya perhatian terhadap produksi. Pemimpin yang lemah cenderung menerima keputusan orang lain, menyetujui pendapat, sikap, dan gagasannya orang lain, serta menghindari sikap memihak. Bila terjadi konflik, pemimpin jenis ini tetap netral dan berdiri di luar masalah. Pemimpin pengalah hanya berusaha sedikit untuk mengatasi keadaan.
- b. Gaya pemimpin pertengahan
Gaya ini ditandai oleh perhatian yang seimbang terhadap produksi dan manusia. Pemimpin jenis ini mencari cara-cara yang dapat berguna, meskipun mungkin tidak sempurna, untuk memecahkan masalah.
- c. Gaya tim
Gaya ini ditandai oleh perhatian yang tinggi terhadap tugas dan manusia. Pemimpin tim amat menghargai keputusan yang logis dan kreatif sebagai hasil dari pengertian dan kesepakatan anggota organisasi.
- d. Gaya santai
Gaya ini ditandai oleh rendahnya perhatian terhadap tugas dan perhatian yang tinggi terhadap manusia. Pemimpin jenis ini amat menghargai hubungan baik di antara sesama orang.
- e. Gaya kerja
Gaya ini ditandai oleh perhatian yang tinggi terhadap pelaksanaan kerja tetapi amat kurang memperhatikan manusianya. Pemimpin gaya kerja amat menghargai keputusan yang telah dibuat. Pemimpin gaya kerja adalah orang yang perhatian utamanya adalah melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara efisien.

Berdasarkan macam-macam gaya kepemimpinan dilihat dari kisi-kisi kepemimpinan, maka gaya pemimpin pertengahan, gaya tim dan gaya kerja sangat cocok diterapkan di perguruan tinggi di era sekarang ini.

Diera industri 4.0 kita mengenal adanya gaya kepemimpinan transformatik sebagaimana diciptakan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978. Kepemimpinan transformasional atau transformasional leadership adalah sebuah gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perubahan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi. Adapun ciri-ciri dari kepemimpinan transformasional adalah kharismatik, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan perhatian secara individual.

Selanjutnya, Ivancevich menyebut ada tiga ciri kepemimpinan transformasional, yaitu: 1) *Karisma*, yaitu pemimpin mampu menanamkan rasa kebernilaian, hormat, dan bangga serta mengeksekusi visi, 2) *Perhatian Individual*, yaitu pemimpin itu punya perhatian pada kebutuhan para pengikutnya dan memberikan proyek yang bermakna sehingga para pengikut akan tumbuh secara pribadi, 3) *Dorongan Intelektual*, yaitu pemimpin tersebut membantu para pengikut untuk berfikir ulang dengan cara rasional bagaimana cara menganalisis situasi.

Jika diterapkan dalam konteks perguruan tinggi, pemimpin-pemimpin tersebut dapat secara efektif menggerakkan sumber daya manusia dan aset-aset yang tersedia untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Dalam istilah Rhenald Kasali, pemimpin transformasional dapat mengubah tantangan menjadi peluang (Rhenald Kasali, *Disruption*, 2017).

Mengapa ada perguruan tinggi yang bermutu dan tidak bermutu padahal anggaran dan modal yang dimiliki sama? Yang pertama dilihat adalah bagaimana gaya kepemimpinannya. Dengan derajat dan level yang setara, perbedaan perguruan tinggi terjadi karena pilihan-pilihan kepemimpinan yang berbeda telah diambil dan menjadi putusan bersama tanpa disadari oleh mereka.

Kepemimpinan yang baik dan transformasional dapat menggerakkan sumber daya manusia yang tersedia untuk melihat detail-detail masalah dan selanjutnya memecahkannya. Misal, mengapa UI dan ITB sering peringkatnya naik dan turun pada sebuah periode kepemimpinan? Akar-akarnya bisa dilihat dari gaya kepemimpinan yang dipilih.

Di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKIN), keunggulan kepemimpinan menentukan peringkat perguruan tinggi atau capaian-capaian yang diraih sesuai dengan penilaian Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) dan atau lembaga-lembaga akreditasi internasional lainnya. Kepemimpinan dengan ciri transformasional dengan jelas memperlihatkan keunggulan atas ciri kepemimpinan tradisional atau kharismatik lainnya.

3. Konsep Kepemimpinan digital di era saat ini

Kepemimpinan 4.0, yang juga disebut sebagai pemimpin digital adalah bukan mengenai status, posisi kekuasaan, kontrol, dan pangkat yang merupakan bagian dari budaya 'kepemimpinan kekaisaran' dan karisma. Pemimpin 4.0 tidak akan mengambil keputusan atau menjadi pembuat keputusan eksekutif tunggal atau pembuat ide. Gagasan, keputusan, dan inovasi akan dihasilkan melalui kolaborasi terbuka dan jaringan kolaboratif. Hal ini akan berdampak pada beberapa restrukturisasi organisasi, perancangan jaringan kolaboratif, dan perubahan radikal dalam pola pikir individu.

Digital leadership adalah pengetahuan seorang pemimpin dan calon pemimpin agar bisa mengarahkan organisasi atau bisnis yang mereka pimpin untuk bertransformasi ke arah digital. Sebuah transformasi yang dapat disebut sebagai inovasi dan bukan sekedar "paksaan situasi". Digital leadership juga dibutuhkan bagi mereka yang ingin mengembangkan bisnis di era revolusi industri 4.0 ini.

Kepemimpinan digital adalah penggunaan strategis aset digital perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis. Kepemimpinan digital berada di tingkat organisasi dan individu.

Di tingkat individu, kepemimpinan digital dapat dilakukan oleh Chief Information Officer (CIO) atau individu lain yang bertanggung jawab untuk mengawasi aset digital, termasuk email dan dokumen elektronik. Tidak peduli apa jabatan seseorang, pemimpin digital yang efektif selalu menyadari tujuan perusahaan dan tahu bagaimana tanggung jawab pekerjaannya mendukungnya.

Pada tingkat organisasi dalam pasar tertentu, pemimpin digital dapat menjadi perusahaan yang berhasil mengambil keuntungan dari aset digitalnya sendiri untuk mendapatkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Para pemimpin digital bersedia mengeksplorasi bagaimana teknologi informasi (TI) dapat digunakan untuk membantu organisasi menjadi lebih

responsif terhadap kebutuhan pelanggan dan mengubah persyaratan bisnis. Pemimpin digital yang sukses memahami pentingnya, dan bertanggung jawab atas, data masuk dan proses dalam perusahaan yang mendukungnya, serta informasi digital keluar yang dihasilkan perusahaan di berbagai ekosistem di mana ia berpartisipasi.

Organisasi yang menghargai kepemimpinan digital, sering menempatkan nilai pada komunikasi, kreativitas, dan kesediaan untuk mengeksplorasi cara-cara baru agar teknologi dan informasi digital dapat digunakan untuk menangani proyek-proyek bisnis eksternal maupun internal, proyek yang mempengaruhi operasi dan pekerjaan yang tidak direncanakan. Dengan kepemimpinan digital yang efektif, organisasi dapat menciptakan alur kerja dan proses bisnis yang memungkinkan aplikasi, produk, dan layanan baru diluncurkan dengan cepat, sementara juga memastikan bahwa aplikasi lama dan operasi TI dipertahankan pada tingkat yang optimal.

Menurut Christina Boesenberg, seorang konsultan kepemimpinan pada Global Leadership Consultants Oxford Leadership memberikan pemikiran bahwa terdapat tujuh karakteristik kepemimpinan digital: tanggungjawab, hasil, distribusi informasi, tujuan dan penilaian, kesalahan dan konflik, perubahan, dan inovasi.

a. Tanggungjawab

Membimbing sekelompok karyawan saat mereka menyelesaikan proyek. Mereka bertanggung jawab untuk mengembangkan dan mengimplementasikan timeline yang akan digunakan tim mereka untuk mencapai tujuan akhirnya.

Pemimpin tradisional mendefinisikan tanggung jawab dan peran; tugas-tugas yang berorientasi pada tim atau lintas fungsi di luar hierarki yang dapat menyebabkan konflik. Sedangkan pemimpin digital belajar bagaimana mendistribusikan tugas-tugas sesuai dengan situasi dan kompetensi tim.

b. Distribusi Informasi

Praktik yang menyebarkan informasi kepemimpinan ke sejumlah orang yang bekerja secara kooperatif dan saling tergantung untuk mencapai tujuan kelompok mereka. Tidak seperti model kepemimpinan heroik yang mengandalkan kemampuan satu orang, kepemimpinan yang terdistribusi mendorong semua anggota untuk menyumbangkan pengetahuan dan keahlian mereka.

Para pemimpin tradisional biasanya mendistribusikan informasi ke bawah untuk menyediakan data secara "strategis" dan sedikit demi sedikit (perwujudan dari sindrom "pengetahuan adalah kekuatan"). Para pemimpin digital menciptakan kerangka kerja transparan, mengandalkan "collectable debt" dari tanggung jawab diri dan perilaku proaktif.

c. Hasil

Pemimpin digital mengendalikan proses dan wacana pemungutan suara, mengevaluasi tugas dan hasil bersama-sama dengan anggota tim, dan menggunakan sumber daya sesuai dengan potensi dan kompetensi (lintas fungsional dan lintas hierarki).

Pemimpin tradisional mengendalikan pesanan, merencanakan sumber daya, dan mengevaluasi hasil (dan sebagai aturan, zona kenyamanan mereka sendiri akan menentukan batas-batas suatu proyek).

d. Tujuan dan Penilaian

Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan telah melakukan tugasnya. Penilaian kinerja membantu menyimpan catatan kinerja setiap karyawan, termasuk upaya apa yang telah mereka lakukan dan apa yang telah mereka capai. Penilaian kinerja karyawan secara umum memberikan berbagai manfaat bagi kedua pihak yaitu organisasi maupun karyawan.

e. Kesalahan Dan Konflik

Pemimpin mendatangkan sejumlah tanggung jawab, termasuk menangani masalah di tempat kerja dan memberikan contoh yang baik. Pemimpin sering memiliki ekspektasi tinggi sebagai penanggung jawab, dan mengelola seluruh tim orang bisa saja mengintimidasi.

Namun, tidak ada yang sempurna, selalu ada ruang untuk belajar dan tumbuh, dan untuk membantu karyawan melakukan hal yang sama. Berikut adalah beberapa kesalahan umum yang dihadapi oleh banyak pemimpin (Sammi Caramela, 2018), yaitu Tidak Memberikan Umpan Balik, tidak Meluangkan Waktu untuk Tim Anda, Gagal Menentukan Tujuan,

Misunderstanding Motivation, Tidak Mendelegasikan pekerjaan kepada orang lain, Kurangnya kerendahan hati, Menghindari konflik.

f. Perubahan

Pemimpin digital menopang kemauan dan kemampuan tingkat tinggi untuk perubahan dalam perusahaan sambil secara sengaja mempromosikan serta mendorong ketangkasan tinggi antara pasar, pelanggan, dan karyawan.

g. Inovasi

Menciptakan ide-ide baru untuk produk baru biasanya sangat menantang bagi pemimpin tradisional, karena tidak sesuai dengan siklus atau proses normal. Masa depan diciptakan dan dirancang; seorang pemimpin digital tahu bahwa inovasi didasarkan pada fokus tim pada tujuan bersama untuk memanfaatkan sebaik mungkin kemampuan masing-masing individu. Inovasi bisa dipelajari; ini dibantu dengan mengubah struktur lama melalui penggunaan tim multidisiplin, lingkungan kerja yang fleksibel, dan proses kreatif.

Kelincahan adalah prinsip utama kepemimpinan digital, yang berkaitan dengan orientasi pelanggan dan menanggapi langsung kebutuhan serta keinginan kelompok sasaran.

4. Tantangan kepemimpinan perguruan tinggi menghadapi persaingan Global

Pada prinsipnya globalisasi akan membuka babak persaingan bebas diantara perguruan tinggi secara global. Maka dalam konteks ini perguruan tinggi di tanah air yang beroperasi dibawa standar mutu akan tersingkirkan secara alami.

Fakta menunjukkan bahwa tidak sedikit perguruan tinggi yang sedang menanjak lalu koleps seketika. Sebaliknya, tidak sedikit pula perguruan tinggi yang terus menerus mempertahankan kecenderungan kinerja yang meningkat. Fenomena ini erat kaitannya dengan pengaruh globalisasi.

Hal yang menarik dibahas dalam konteks globalisasi di perguruan tinggi adalah peranan teknologi informasi. Informasi teknologi telah menjadi fokus perhatian semua stakeholder di dalam perguruan tinggi. Tidak berlebihan kalo dikatakan bahwa peranan teknologi informasi sangat vital bagi perguruan tinggi.

Penerapan teknologi informasi yang tepat di perguruan tinggi dapat menjadi competitive advantage bagi perguruan tinggi untuk dapat bertahan. (Wayong, 2017: 230). Implikasi dari era globalisasi teradap perguruan tinggi saat ini adalah "learning without boundaries" (belajar tanpa batas) (Sonedi, 2018, 76). Ada beberapa hal penting berkaitan dengan konsep ini. Perguruan tinggi swasta dalam era global ini perlu mengembangkan stabilitas diri dan organisasi diri untk dapat bertahan dan beradaptasi dengan lingkungan tanpa batas.

Perguruan tinggi swasta saat ini harus secara proaktif mengembangkan sistem umpan balik melalui pemberdayaan mahasiswa dengan menuntut yang lebih baik dengan melalui proses evaluasi dasar dan program serta kontrak pembelajaran. Selanjutnya dalam proses peralihan ini diperlukan manusia Indonesia yang unggul. Sumberdaya alam yang kaya ini dapat diolah oleh sumberdaya manusia yang telah memiliki nilai tambah dan unggul.

Manusia yang unggul ini dapat bersaing secara kompetitif dalam pasar bebas. Perguruan tinggi khususnya swasta mempunyai peran untuk mengembangkan kualitas sumberdaya manusia yang unggul dan kompetitif tersebut. Tilar (2002:155), mengemukakan fungsi pendidikan tinggi sebagai berikut: (1) berfungsi sebagai pusat pengembangan sumberdaya manusia, (2) berfungsi dalam pembangunan nasional, (3) berfungsi dalam pembangunan daerah, (4) berfungsi dalam kerjasama regional, dan (5) berfungsi dalam kerjasama serta persaingan global. Strategi Bersaing, dalam penelitian ini dimaksudkan untuk Menyaring Peserta Didik (mahasiswa) Mutu peserta didik akan mempengaruhi proses dan hasil pendidikan. Mutu peserta didik juga ikut menentukan peran dalam menentukan program studi dan pada gilirannya akan menentukan citra perguruan tinggi swasta yang bersangkutan. Perguruan tinggi yang favorit mempunyai peluang yang lebih tinggi untuk menarik peserta didik/mahasiswa terbaik. Adapun langkah-langkah yang diperlukan untuk menaik peserta didik/mahasiswa yang terbaik menurut Sonedi (2018, 77) adalah sebagai berikut:

- a. Pimpinan perguruan tinggi swasta perlu menyebarkan pengertian karakteristik peserta didik/mahasiswa yang terbaik.
- b. Menyebarkan visi dan misi perguruan tinggi swasta yang bersangkutan serta menginformasikan profil peserta didik/mahasiswa kepada masyarakat.

- c. Pemberian beasiswa kepada mahasiswa yang berprestasi dan memberikan bantuan jasa tenaga kerja bagi lulusan perguruan tinggi yang bersangkutan.
- d. Harus mengembangkan instrumen seleksi yang valid dan reliabel untuk menjaring calon peserta didik/mahasiswa yang diharapkan.
- e. Membina perguruan tinggi swasta dengan mengembangkan profil perguruan tinggi.

Menurut Ahmadi (2021 :234-236), ada beberapa tantangan yang harus dihadapi dan dituntaskan dalam menjalankan kepemimpinan pendidikan di era globalisasi pada revolusi industri 4.0, yaitu:

1. Penguasaan teknologi digital
Kesiapan menghadapi perubahan dari dunia mekanik ke dunia virtual adalah hal yang mutlak dikuasai oleh seorang pemimpin pendidikan. Segala bentuk administrasi pendidikan seluruhnya melalui proses digital. Mulai dari proses pengabsenan personil dan siswa, proses penilaian dan input nilai, supervisi terhadap anggota, pembukuan keuangan, inventarisasi sarana dan prasarana, hingga proses ujian akhir nasional bagi siswa. Hal ini tentunya menuntut seluruh elemen dan pelaku pendidikan di lingkungan lembaga pendidikan harus mampu menguasai teknologi digital. Anggota pun harus menguasai teknologi digital, apalagi pemimpin pendidikan yang menjadi leader di lingkungannya.
2. Menciptakan inovasi baru
Inovasi adalah proses membuat perubahan terhadap sesuatu yang telah mapan dengan memperkenalkan sesuatu yang baru yang memberikan nilai tambah bagi pelanggan.¹³ Seorang pimpinan diharapkan mampu menciptakan inovasi baru terhadap sumber daya pendidikan, misalnya: inovasi proses pembelajaran, inovasi sarana pembelajaran, inovasi pengelolaan keuangan, inovasi supervise, dan inovasi pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Peningkatan kualifikasi sesuai standarisasi yang ditetapkan pemerintah
Menurut PP No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat (1) disebutkan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat rohani dan jasmani, serta mempunyai kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional. Oleh karena itu, seseorang yang ingin menjadi guru dan dosen harus mempunyai syarat kualifikasi pendidikan berupa ijazah, sedangkan pemenuhan persyaratan kompetensi minimal dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Maka, pemimpin harus memberikan motivasi dan bantuan administratif kepada anggotanya untuk peningkatan kualifikasi.
4. Program sertifikasi
Menurut Undang-Undang Republik Indonesia tahun 2005 tentang guru dan dosen, sertifikat pendidik diberikan kepada seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan profesi pendidik dan lulus ujian sertifikasi pendidik. Dengan mempunyai sertifikasi pendidik ia mempunyai kewenangan menjadi guru dan dosen pada jenis dan jenjang pendidikan, serta bidang studi atau bidang tertentu.
5. Peningkatan kompetensi
Empat kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik, yaitu: kompetensi pedagogik, professional, kepribadian, dan sosial. Sedangkan untuk kepala sekolah ditambah dengan kompetensi manajerial atau kepemimpinan.
6. Pengembangan karir Bagi guru dan dosen yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS)
Pengembangan karir terwujud dalam kelancaran kenaikan pangkat/golongan ke jenjang yang lebih tinggi hingga dipromosikan menjadi pimpinan dalam sebuah lembaga pendidikan atau jabatan lain yang sesuai. Untuk kenaikan pangkat/golongan diberlakukan sistem penilaian prestasi kerja dalam bentuk angka kredit dan prestasi mengerjakan butir rincian kegiatan. Pada akhir pembahasan, perlu kita garis bawahi bahwa percepatan arus informasi dalam era revolusi industri 4.0 menuntut semua bidang kehidupan menyesuaikan visi, misi, tujuan, dan

strateginya agar sesuai dengan kebutuhan dan tidak ketinggalan zaman. Penyesuaian tersebut secara langsung mengubah tatanan dalam sistem makro, meso, dan mikro, demikian pula dalam sistem pendidikan. Sistem pendidikan nasional senantiasa terus dikembangkan sesuai kebutuhan dan perkembangan yang terjadi baik di lokal, nasional, maupun global. Pemimpin pendidikan harus mampu menghadapi tantangantantangan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat diketahui bahwa pemimpin masa depan adalah pemimpin yang memiliki konsep *agile* (lincah) dan mampu menciptakan pemerintahan yang bersih (*good governance*). Ada 5 gaya kepemimpinan menurut kisi kepemimpinan, yakni: gaya pengalah, gaya pemimpin pertengahan, gaya tim, gaya santai da gaya kerja. Kelima gaya ini mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan atau bawahannya.

Di era globalisasi, kita mengenal kepemimpinan transformasional atau transformasional leadership adalah sebuah gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perubahan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi. pemimpin transformasional dapat mengubah tantangan menjadi peluang,

Salah satu transformasi yang dilakukan dalam manajemen kepemimpinan adalah ke arah digital. Maka diperlukan pemimpin yang mampu menempatkan nilai pada komunikasi, kreativitas, dan kesediaan untuk mengeksplorasi cara-cara baru agar teknologi dan informasi digital dapat digunakan untuk menangani proyek-proyek bisnis eksternal maupun internal, proyek yang mempengaruhi operasi dan pekerjaan yang tidak direncanakan.

Menghadapi persaingan global, ada beberapa tantangan yang meski dihadapi dalam menjalankan kepemimpinan pendidikan, yaitu penguasaan teknologi digital, menciptakan enovasi baru, peningkatan kualifikasi SDM, program sertifikasi, peningkatan kompetensi dan pengembangan karir.

RUJUKAN

- Adrianto, Sopan. (2019). *Leader Must Be Innovative*. Jakarta: Elex Media Komputindo. Kartajaya, Hermawan. 2019. *18 Kunci Utama Penggerak Bisnis*, Jakarta: Gramedia. Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Depok: Raja Grafindo Persada. Kriyantono, Rachmat. 2010. *Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Ahmadi. (2021). *Tantangan Kepemimpinan Pendidikan Di Era Revolusi Industri 4.0*, Jurnal Al-Hikmah Vol 3, No 2. 234-236
- Boesenberg, Christina. (2019). *7 Characteristics of Leadership 4.0 – What successful leaders do differently*, Global Leadership Consultants, Oxford Leadership.
- Hikmat. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Pustaka Setia: Bandung.
- Maxwell, C. John. (2016). *The 3600 Leader: Mengembangkan Pengaruh Anda dari Posisi Mana pun dalam Organisasi*, terj. Lia Charlie (Jakarta: BIP Press).
- Prasongko, Angga. (2019). *The Role of The Agile Leadership Model As A Competitive Advantage For The Future Leader In The Era Of Globalization And Industrial Revolution 4.0*. Jurnal Pertahanan Vol. 5 No. 3.
- Sonedi, (2018). *Strategi Pengembangan Manajemen Perguruan Tinggi Swasta*, Anterior Jurnal, 17 Issue 2. 69-78
- Susanto, AB. (2019). *Strategic Leadership*. Jakarta: Gramedia
- Tilaar. H.A.R. 2002. *Perubahan Sosial dan Pendidikan: Pengantar Pedagogik Transformatif Untuk Indonesia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Wayong Moh. 2017. *Menuju Era Globalisasi Pendidikan: Tantangan dan Harapan bagi Perguruan Tinggi di Tanah Air*, Jurnal Inspiratif Pendidikan. VI: 2..299-237
- Wulandari, F., dkk. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah di Era Revolusi Industri 4.0 dalam Meningkatkan Akreditasi Sekolah*. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang, 308–312. Retrieved from <https://jurnal.univpgripalembang.ac.id/index.php/Prosidingpps/article/download/2539/236>