MIDA

P-ISSN 1411-4461
E-ISSN 2830-7267

Majalah Ilmiah Dinamika Administrasi

Volume 20 | Nomor 1 | April 2023

PERAN PEMIMPIIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN DI KAMPUS STIPAR SOROMANDI BIMA

[1] Marwan, [2] Feriyadin

[1,2]Program Studi Pariwisata, Sekolah Tinggi Pariwisata Soromandi Bima

[1]wisnurmarwan123@gmail.com

ABSTRACT

Abstarct, The Existence of Higher Education Institutions in Indonesia significantly influences the level of education. Quality education on campus is undoubtedly associated with a high level of faculty performance in teaching, research, and community service. This is an ideal step for faculty members to enhance the educational quality in higher education. The leadership at Soromandi Bima Tourism College (STIPAR) strongly supports its faculty to work progressively in creating a better organizational climate and structure, fostering a sense of ownership and close-knit camaraderie. This approach contributes to STIPAR Soromandi Bima's productive leadership management. This research aims to examine the leadership strategies influencing faculty performance at STIPAR Soromandi Bima. The study was conducted on the campus of STIPAR Soromandi Bima with a sample size of 19 faculty members, utilizing a qualitative descriptive research method to describe the phenomena systematically, factually, and accurately. The research findings indicate that the leadership of the STIPAR Soromandi Bima institution actively plays a role in facilitating the improvement of faculty performance. As a supportive element, leaders are expected to provide clear direction, control, and guidance in decision-making processes at STIPAR Soromandi Bima.

Kata Kunci : Leadership, Lecturer Performanc, Campus STIPAR Soromandi

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan rasa bersemangat demi tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan terlahir dari perkembangan teori kepemimpinan yang kesemuanya bermuara kepada peningkatan kinerja organisasi. Davis (1996:87). Kartini Kartono (Thoha, 2010:81), menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan rencana yang telah ditetapkan. Peran kepemimpinan memiliki posisi strategis dalam suatu organisasi.

Handoko (2001:90) menyatakan bahwa kenyataan para pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan, kenyamanan, rasa aman, kepercayaan, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran yang penting dan strategis dalam kkelangsungan suatu usaha. Davis (1996:87) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan rasa bersemangat demi tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan terlahir dari perkembangan teori kepemimpinan yang kesemuanya bermuara kepada peningkatan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dalam suatu organisasi akan mengantarkan organisasi itu dalam menuju kepada peningkatan kinerja.

Kepemimpinan *(leadership)* dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja Dosen yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja Dosen berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau Dosen dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi Dosen nya agar lebih bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pimimpinan sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara tidak langsung motivasi dari Dosen semakin meningkat. Pemimpin berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan pada bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju. Berhubungan dengan itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahannya termotivasi utuk bekerja lebih baik lagi. Peran kepemimpinan juga merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan untuk membangkitkan motivasi atau semangat kerja Dosen terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Perguruan tinggi mempunya tujun sebagaimana yang terdapat dalam Peraturan Pemerintag No 60 tahun 1999 pasa 2 yaitu: menyiapkan peserta didik (mahasiswa) menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan /atau memperkaya kasanah ilmu pengetahun (kesenian), mengembangkan dan meyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, kesenian serta mengupayakan pengguanaanya untuk menigkatkan taraf kehiduan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasonal. Sebagaimana yang terdapat juga dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada bab II pasal 2 menyebutkan bahwa: Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, tujuan untuk berkembangnya peserta didik agar menjadi manusia yang beriman bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

UU No 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa guru dan dosen pasal 1 dikatakan bahwa" dosen adalah pendidik profesional dal ilmuwan dengan tugas utama mentranformasikan, mengemangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat

Eksistensi Perguruan Tinggi Pariwisata Stipar soromandi Bima di Desa Punti Kecamatan Soromandi, memainkan peran pentingnya dalam perkembangan dan kemajuan suatu pariwata di skala kabupaten Bima dan Provinsi Nusa Tenggara Barat Pada Umumya, seperti digambarkan dalam Tri Dharma Perguruan tinggi Pariwisata, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Cikal Bakal Tri Dharma, Perguruan Tinggi di bidang Pariwisata tentunya dapat mengatur dan mengelola dalam rangka pencerdasan dan pemahaman kepada masyarakat sadar wisata (Masdarwis), dan Kelompok sadar wisata(Pokdarwis) kemudian bekerja sama dengan para pemangku kebijakan. Pelaksanaan tranformasi ilmu penegetahuan di bidang pariwisata tentu saja kampus STIPAR Soromandi Bima menyediakan sarana dan Prasarana untuk wadah proses pendidikan, Penelitian dan Pengabdian untuk mengembangkan transmisi ilmu pengetahuan diskurusus Pariwisata.

Esensial dari Tri dharma pengabdian pada masyarakat, perguruan tinggi Pariwisata diharapkan dapat mengatur dan melakukan pelayanan masyarakat untuk ikut mempercepat proses peningkatan kesejahteraan dan kemajuan masyarakat dengan harapan memperoleh *feedback* dari masyarakat tentang tingkat kemajuan dan relevansi ilmu yang dikembangkan perguruan Parisata Tersebut. Idealnya ketiga peran dharma perguruan tinggi Pariwisata tersebut, dapat diatur dan saling terkait (sinergis), sehingga peguruan tinggi Pariwsata Soromandi Bima tidak boleh hanya berperan dalam sebagian tri dharma Perguruan tinggi, Namun harus juga memekirkan tentang majunya sebuah Organisasi internal kampus yang dimana sebagai Pemimpin (*Leadership*) yang mengatur jalanya roda organisasi dalam mengarahkan Dosennya sebagai tenaga pendidikan, Penelitian Dan pengabdian Keapada Mahasiswa, Mahasiswi dan Masyarakat setempat.

Menjadi suatu Permasalahan dalam internal Kampus STIPAR Soromandi Bima adalah kinerja dosen yang tidak konsistensi dan tidak displin dalam waktu dalam Proses pendidikan, Penelitian dan pengabdian, maka memtuhkan adanya peranan

pimpinan dalam mengarahkan Dosennya sehingga peningkatan hasil kinerja Dosen sebagai Dosen di kampus STIPAR Soromandi Bima bisa Meningkatkan secara baik. Seorang Pemimpin harus Bisa memotivasi dan Mengabil Kebijakan dan memberikan pelatihan terhadap beberapa pekerjaan Dosen lewat jalur koordianasi yang sifatnya Sistematis dan pemimpin juga harus memiliki sikap Ketelitian untuk melakukan evaluasi kinerja Dosen Di Kampus STIPAR Soromandi Bima. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi Dosen seperti tidak disiplin masuk kerja, malas- malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja Dosen Sangat rendah. Hal ini disebabkan oleh faktor ekstern dan intern , faktor ekstern meliputi lingkungan kerja yang kurang menyenangkan bagi Dosen, dan perlu adanya supervisi yang baik. Kompensasi yang kurang memadai sehingga mengurangi motivasi kerja Dosen untuk mengahasilkan kinerja yang baik. Pemberian reward atau penghargaan yang hampir tidak pernah ada sering membuat Dosen tidak puas dengan hasil kinerjanya. Sedangkan jika dilihat dari faktor intern yakni belum ada kematangan dari pribadi Dosen itu sendiri dan harus perlu adanya pelatihan untuk lebih meningkatkan kualitas kinerja Dosen sebagai Dosen Kampus STIPAR Soromandi Bima. Tingkat pendidikan sudah sesuai standart pendidikan tetapi, ada beberapa yang masih menempati posisi yang tidak linear dengan bidang ilmu dalam struktur kepegawain Dosennya. Kebutuhan Dosen yang sering tidak terpenuhi membuat keinginan dan harapan pribadi untuk lebih berkreasi dalam mengembangkan kompetensi belum tercapai dan menimbulkan kebosanan dan ketidak puasan menerima hasil kerja bagi Dosen itu sendiri. maksimal yang seharusnya dicapai. Disamping itu kurangnya suport atau dukungan pimpinan terhadap proses pencapaian kineja dengan memperhatikan keluhan dan masukan Dosen terhadap pemecahan masalah dalam suatu pekerjaan yang dalam hal sangat berpengaruh pada motivasi kerja Dosen dalam mengahsilkan tingkat produktivitas yang sesuai dengn harapan yakni standarisasi produktivitas yang tinggi. Adapun yang menjadi salah satu penyebab hal diatas yakni ada kecenderungan pimipinan yang sulit bersahabat dan berkonsultasi dengan bawahan, rendahnya tingkat komunikasi menyebakan ikatan emosional yang rendah pula, sehingga berpengaruh pada tingkah laku kerja yang lebih cendurung santai dan biasa-biasa saja. Pada akhirnya hanya menghasilkan kualitas kerja yang biasa-biasa, karena kurangnya semngat atau motivasi kerja Dosen dalam mencapai hasil maksimal kualitas pekerjaan. Rendahnya motivasi kerja Dosen terlihat dari perbandingan antara tingkat realisasi dan penetapapan capaian atau target kinerja yang akan diterapkan. Melihat pentingnya pengaruh seorang pemimpin didalam mengoperasikan instansi pemerintahan dengan individu yang berbeda-beda, maka seorang pemimpin harus benar-benar mampu menggerakkan dan memotivasi bawahannya dengan baik sehingga setiap Dosen nya selalu termotivasi dalam bekerja dan mencapai sasaran program yang telah ditetapkan. Dalam tujuan penulis ini peneliti bertujuan untuk mengetahui kinerja pemimpin dalam meningkat kinerja dosen di kampus STIPAR Soromandi Bima.

B. METODE

Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan secara sistematis, logis, dan berencana untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis data, serta menyimpulkan dengan menggunakan metode, atau teknik tertentu untuk mencari jawaban atas permasalahan.

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian jenis lapangan (*field research*). Penelitian lapangan merupakan suatu penelitian yang bertujuan mempelajari secara intensif, terperinci, dan mendalam terhadap suatu objek tertentu dengan mempelajari sebagai suatu kasus.Objek dari penelitian ini adalah Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Di Kampus Sekolah Tinggi Pariwisata Soromandi Bima.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Peneliti mengumpulkan data dengan bantuan buku-buku, dokumen- dokumen dan lain-lain yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Dalam penelitian lapangan, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

Wawancara*/ Interview*

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Cara yang digunakan peneliti adalah *interview* bebas terpimpin, untuk membatasi pembicaraan yang keluar dari topik permasalahan yang akan diteliti.

Guna memperoleh data yang ada kaitannya dengan penelitian ini, maka peneliti mencari informasi yang diperlukan tentang peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja Dosen pada Kampus STIPAR Soromandi Bima. dengan melakukan wawancara kepada Bapak Abustam selaku Pimpinan Kampus STIPAR Soromandi Bima dan di bantu Dengan para Pimpinan PUKET I, Puket II, dan Puket III dan Dosen yang bersangkutan

Dokumentasi

Dokumen merupakan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya - karya monumental dari seseorang. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara akan lebih kredibel jika di dukung oleh dokumentasi terkait penelitian yang diteliti.

Dalam penelitian ini data yang dicari dan dikumpulkan oleh peneliti dari Pimpinan STIPAR Soromnadi Bima dan seluruh Dosen yang bekerja Kampus STIPAR Soromandi Bima adalah data mengenai sejarah berdirinya Kampus STIPAR Soromandi Bima visi dan misi, struktur organisasi.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan dalam unit -unit lalu membuat kesimpulan sehingga mudah di interprestasikan. Data yang diperoleh dari wawancara dan dokumentasi dari Kampus STIPAR Soromandi Bima akan diolah dengan menggunakan teknik deskriptif kualitatif.

Metode deskriptif kualitatif maksudnya yaitu metode yang digunakan untuk mencari

unsur-unsur, ciri-ciri, sifat-sifat suatu fenomena. Metode ini dimulai dengan mengumpulkan data, menganalisis data dan menginterprestasikannya. Metode deskriptif dalam pelaksanaannya dilakukan melalui survei, studi kasus, studi komparatif, studi tentang waktu dan gerak, analisis tingkah laku, dan analisis documenter.

Data hasil dokumen digunakan untuk menunjang hasil wawancara. Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh selanjutnya dikembangkan dengan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis.

Dengan cara berfikir induktif, peneliti dapat mengetahui apakah dengan adanya peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja Dosen pada Kampus STIPAR Soromandi Bima sesuai dengan yang diinginkan oleh Kampus Stipar Soromandi Bima.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Tempat Penelitian

Kampus Sekolah Tinggi Pariwisata (STIPAR) Soromandi Bima Terletak pada Desa Punti Kecamatan Soromandi Kabupaten Bima. Kampus STIPAR Soromandi Bima berdiri pada Tahun 2018 di bangun oleh yayasan Al. Afif Bima dengan ketuanya Bapak Abustam S.sos SH., M.H. dan Bapak Darmadin S.Pd.i. dengan waktu yang memet STIPAR Soromandi memiliki sistem keorganisasian yang begitu progres dalam e mengembangkan kampus STIPAR Soromandi Bima, dengan dibawah pimpinan Bapak Abustam S.sos,SH.,MH dan di bantu dengan Pembatu Ketua satu, Bapak Furkan M.Pd, selaku Bidang Akademik, Pembatu Ketua dua Ibu Ernawati S.Pd.i selaku Bidang Keuangan dan Pembantu ketua Tiga Bapak Najamudin M.M dibidang Kemahasiswaan.

Sekolah Tinggi Pariwisata Soromandi Bima didirikan dengan penuh semnagat oleh Pendiri Yayasan Bapak abustam S.Sos, SH.,MH Dan Bapak Darmadin S.Pd.i Sebagi sumbansi Moral dalam mencerdaskan Kehidupan bangsa sesuai dengan amanah Pembukaan kontitusi Undang-Undang Dasar 1945. Kiprah Para pendiri dalam bidang *Hospitality,*yaitu sebagi *Tourism and Enterepreneurial College*. Cita-cita luhur pendiri agar Sekolah Tinggi Pariwidsata Soromandi Bimamampu memberikan sumbangsih abadi bagi bangsa dan Negara memberikan energi tersendiri bagian pengelolah untuk memertahankan eksistensi Sekolah Tinggi Pariwisata Soromandi Bima Sehingga memiliki daya saing tinggi ditengah ketatnya Kompetisi antar pendidikan yang terbaik

Visi Dan Misi Kampus Stipar Soromandi Bima

VISI

Visi Sekolah Tinggi Pariwisata Soromandi Bima : “ Menjadi Pusat pendidikan unggulan terpercaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia dan ilmu pengetahuan teknologi dalam wawasan pariwisata yang mampu bersaing di tingkat nasional dengan tetap mengusung nilai-nilai kearifan lokal sebagia asset utama bangsa Indonesia”

MISI

Misi Sekolah Tinggi Pariwisata Soromandi Bima :

Sekolah Tinggi Pariwisata Soromandi Bima.menyelenggarakan dan mengembangkan kemampuan mahasiswa dibidang menajemen perhotelan manajemen pariwisata, yang mampu memenuhi kebutuhan industri dengan :

a).Memperdayakan mahasiswa mengembangkan kemampuannya melayani masyarakat pariwisata atas kesadaran dan inisiatif.

b). Mengendalikan mutu melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan.
c). Meningkatkan kompetensi kerja bidang pariwisata nasional dan internasional
d). Memperluas kesempatan kerja bagi para mahasiswa di dalam dan di lauar Negeri
e). Memgembangkan jalur Kerja sama kreatif dan prestasi antar mahasiswa lulusan dengan Mahasiswa aktif.
f). Menyelenggarakan kegiatan penelitian pada bidang menajemen pengelolaan pariwisata yang bermanfaat secara lansung bagi masyarakat.
g). Melaksanakan pengembadian kepada masyarakat secara sisstematis dan berkesinambungan.

Struktur Organisasi Kampus Stipar Soromandi Bima

Pada Bagan Stuktur Otganisasi STIPAR Soromandi Bima di atas bisa dapat di ketahui Bahwa struktur tertinggi yang menaungi orgnaisasi STIPAR Soromandi adalah yayasan Al-Afif Bima dengan di ketua oleh Bapak Darmadin S.Pd.i yang mengelolah secara massif dengan tata kelola pembangunan, kemudian dipimpin oleh Bapak Abustam

S.Sos, SH.,MH yang memimpin secara hirarki kelembagaan STIPAR Soromandi Bima dengan di bantu oleh Puket I, Puket II dan puket III di bidang Akademik, Keuangan dan Kemahsiswaan di kordinasi oleh Bapak Furkan M.Pd, Ibu Erna wati, dan Bapak Najamudin M.M. Tidak cukup dengan struktur tersebut, ada juga yang bergerak di bidang Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) Di bawah Koordinasi oleh Bapak Mahfud, M.Kes, di Susul dengan Lembaga Penjamin Mutu (LPM) Yang setara dengan Pimpinan Kampus yang tugasnya mengaudit di bidang Pendidikan kampus STIPAR Soromandi Bima. Ketua Prodi Jurusan Pariwisata di Ketuai Oleh Bapak Feriyadin M.M, di bidang BAAK di koordiansi oleh Bapak Suratmin S.Pd, Perpustakaan di Koordiansi oleh Hijratun M.Pd.

Sumber Dana Kampus Stipar Soromandi Bima.

Yayasan Al Afif Bima.

Yayasan Al Afif Bima merupakan sumber dana awal kampus STIPAR Soromandi untuk melakukan pengelolaan kampus baik secara internal maupun secara eksternal dalam melakukan proses gaji staf dan dosen di kampus STIPAR Soromandi Bima.

Wira usaha

Keberadaan empang udang seluas 5 Ha dan satu Bangunan Burung Sarang wallet sangat membantu sistem keuangan Kampus STIPAR Soromandi Bima dalam mengelolah prose s pembangunan, Gaji Staf dan Dosen.

Uang Semester Mahasiswa

Uang semester dari mahasiswa sangat mendukung dalam akselerasi dan relasi proses pengembangan kampus STIPAR Soromandi Bima dalam melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi.

Nama-nama Dosen dan Jabatan Stipar Soromandi Bima.

Kampus STIPAR Soromandi memiliki dosen yayasan memilki Surat Keputusan mengajar sebagai Dosen tetapdan sebagai Pelaksana Tri Dharma perguruan Tinggi Yaitu:

Abustam S.S.sos.SH.,MH Sebagai Pimpinan Kampus Pendidkan Terahir Magister,Hukum,, Jusram Rizal S.St,M.Par pendidikan Terahir Magister, Djaya Ahmad S.St, M.Par pendidikan terahir Magister, Abdurahman M.Pd Pendidikan Terahir Magister, Atriana DJabar M.Par Pendidkan Terahir Magister, Najamuddin M.M pendidikan Terahir Magister,Furkan M.Pd pendidikan terahir Magister, Elsa Nova Rizaly, M.Par Pendidikan terahir Magister, Nur Jumriatunisah, M.Par pendidikan Terahir Magister, Marwan M.Ap pendidikan Terahir Magister, Mahfud M.Kes, Pendidikan terahir Magister, Afjalurrahmansyah M.Pd pendidikan terahir magister, Ardi Marwiliansyah M.Par pendidikan terahir Magister, Feriyadin M.M, pendidkan terahir Magister, Anisa M.Par pendidikan terahir magister, Muhammad Alwan Irfan M.Par pendidikan terahir Magister, Hijratunnisa M.Pd pendidikan terahir magister, Devi anggriani M.Par pendidikan terahir magister dan Rahmatia Ardila M.par pendidikan terahir magister

PERAN PEMIMPIN PADA KAMPUS STIPAR SOROMANDI BIMA

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki peran penting dalam suatu kampus atau organisasi yang dipimpinnya karena pemimpin bertanggung jawab untuk merencanakan, membina, menggerakkan dan mengerahkan seluruh potensi yang ada disuatu kampus untuk dapat mencapai suatu tujuan. Pemimpin dalam sebuah

perguruan tinggi juga bertanggung jawab atas pengelolaan dan meningkatkan sumber daya manusia yang ada di kampus STIPAR Soromandi Bima tersebut sehingga untuk mencapai tujuan suatu Kampus STIPAR bukanlah hal yang mustahil untuk dicapai.

Peneliti mengadakan wawancara terkait peran dan fungsi pemimpin dengan Bapak Abustam selaku Pimpinan Kmapus STIPAR Soromandi sebagai berikut:

Perencanaan (*planning*)

Perencanaan (*planning*) adalah suatu proses daripada hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka mencapai suatu tujuan.

Perencanaan (*planning*) yang dilakukan Bapak Abustam Saya, selaku pimpinan di Kampus STIPAR Soromandi yaitu merencanakan terkait hal-hal penting pada kampus setiap harinya dan disampaikan pada saat briefing pagi sebelum jam mengajar para dosen setiap hari senin dalam satu 1x dalam semimggu untuk meliputi kegiatan - kegiatan yang akan dilakukan untuk esok harinya demi kemajuan kampus untuk meliputi sekilas info tentang kegiatan yang akan dilakakukan esok hari. Dalam menjalankan fungsinya sebagai Pimpinan di Kampus STIPAR Soromandi Bapak Abustam membuat beberapa rencana (*planning)* yaitu:

Pelatihan dan Pengembangan Karir

Pimpinan Kampus STIPAR Soromandi mengadakan pelatihan dan pengembangan karir para Dosen dalam rangka meningkatkan kualitas SDM dan profesionalitas kerja dosen dalam kampus. Pelatihan dan pengembangan karir dilakukan dua bulan sekali dengan mengikutsertakan para Dosen untuk mengikuti pelatihan yang diberikan oleh Otoritas LLDikti wilayah delapan sebagai lemabaga dibawah naungan Kementrian dan Kebudayaan republik Indonesia.

Memberikan Fasilitas

Pimpinan Kampus STIPAR Soromandi memberikan fasilitas sebagai sarana penunjang kerja kepada Dosen dengan tujuan para dosen dapat merasa nyaman dan semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan seperti memberikan fasilitas komputer, AC, perlengkapan kantor dan kebijakan pemberian uang transportasi setiap hari kepada dosen serta pemberian uang gaji yang menujang setiap bulan kepada dosen tetap dan dosen tidak tetap rela setiap bulan untuk sebagai akases kerja sama antara pimpinan dan bawahan.

Reward

Pimpinan Kampus STIPAR Soromandi merekomendasikan kebijakan diadakannya *reward* sebagai bentuk penghargaan kepada dosen yang memenuhi target dan mencapai prestasi dalam melakukan tugasnya berupa insentif, kompensasi, dan promosi jabatan dengan tujuan memicu semangat dosen untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan kampus.

Insentif dan kompensasi diberikan kepada dosen biasanya dilakukan setiap bulannya. Untuk promosi jabatan ke jenjang yang lebih tinggi biasanya dilakukan setiap satu tahun sekali kepada dosen yang konsisten mempertahankan prestasi kerjanya.

Ibu Erna Wati Puket II selaku bagian pendanaan dan Keuangan mengatakan Pimpinan Kampus STIPAR Soromandi memberikan dosen program pelatihan, memberikan insentif, kompensasi dan beberapa fasilitas penunjang kerja sebagai sarana dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dengan adanya pelatihan dan

pengembangan karir dapat membantu dosen meningkatkan profesionalitas kerja dan kualitas SDM di Kampus STIPAR Soromandi.

Hal ini serupa dengan yang dikatakan bapak Furkan M.Pd selaku bagian Akademik bahwasannya Pimpinan Kampus STIPAR Soromandi memberikan promosi jabatan kepada Dosen yang memiliki prestasi dalam kampus dan konsisten terhadap kinerjanya. Biasanya promosi jabatan diumumkan 1 kali dalam satu tahun.

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Pimpinan Kampus STIPAR Soromandi dalam menjalankan fungsi perencanaan (planning) adalah dengan mengikutsertakan para dosen dalam pelatihan dan pengembangan karir, menyediakan fasilitas penunjang kerja dosen, memberikan kompensasi dan insentif setiap bulannya kepada dosen yang mencapai target serta memberikan jabatan yang lebih tinggi kepada dosen yang konsisten dan berprestasi di kampus dengan tujuan mengembangkan kualitas SDM para dosen dan meningkatkan kinerja dalam kampus.

Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian (*organizing*) adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa, sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan Pimpinan Kampus STIPAR Soromandi melakukan pengorganisasian tugas yang diberikan kepada Dosen sesuai dengan kapabilitas dan *skill* yang dimiliki masing - masing dosen dengan melihat potensi yang ada pada dosen sehingga dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai kemampuan yang dimilikinya dengan melihat latar belakang pendidikan masing-masing para dosen dan kecakapan dalam berkomunikasi.

Pimpinan Kampus STIPAR Soromandi mengetahui kemampuan dan kapabilitas para dosen dari wawancara kerja dan mengawasi para dosen dalam melakukan tugas yang diberikan tujuannya adalah untuk mengetahui apakah sudah sesuai penempatan kerja yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh dosen apabila dirasa pekerjaan yang dilakukan kurang sesuai dengan yang diharapkan maka akan dilakukan pertimbangan dalam *rolling* kerja.

Ibu Ernawati S.Pd.i selaku bagian keuangan dan Pendanaan mengatakan Pimpinan memberikan tugas dan penempatan jabatan kepada Dosen melalui wawancara kerja dosen dan melihat latar belakang pendidikan dosen serta hasil pekerjaan yang dilakukan sebagai contoh apabila latar belakang pendidikannya dari lulusan pariwisata biasanya ditempatkan di bagian mata kuliah yang jurusan pariwisata supaya lebih lenear dalam melakukan proses belajar mengajar.

Hal ini senada dengan pendapat Bapak Najamudin M.M selaku Puket III bagian Kemahasiswaan bahwasannya Pimpinan menempatkan kami dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki Dosen sehingga dosen sabagai tenaga pendidik, Pengabdian tidak terbebani dalam menjalankan tugas yang diberikan. Sedangkan beberapa dosen kurang nyaman dengan adanya kebijakan *rolling* Mata kuliah sehingga sistem kerja, adanya kebijakan tersebut harus bisa beradaptasi kembali terhadap tugas yang diberikan.

Memotivasi (*motivating*)

Memotivasi (*motivating*) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja.

Pimpinan STIPAR Soromandi Bima memotivasi para Dosennya dengan cara memberikan *reward* dan *punishment.* Dalam pemberian motivasi berupa *reward* pimpinan akan memberikan insentif, kompensasi, bahkan promosi jabatan sesuai dengan hasil kinerja dosen diukur dengan seberapa besar kontribusinya terhadap kampus dan prestasinya dalam melaksanakan tugas - tugas yang diberikan. Sedangkan pemberian motivasi berupa *punishment* pimpinan akan memberikan teguran hingga surat peringatan kepada Dosen yang berkinerja rendah dan tidak mematuhi aturan yang ada di kampus dengan tujuan Dosen sebagai tenaga pendidik akan lebih teliti dalam melaksanakan tugasnya dan mengindahkan peraturan yang berlaku di kampus STIPAR Soromandi Bima.

Pimpinan kampus STIPAR Soromandi tidak hanya memberikan motivasi berupa *reward* dan *punishment* saja akan tetapi pimpinan memberikan motivasi dengan sikap kepemimpinannya yang ramah kepada para dosen, senantiasa memberikan semangat dan dorongan moral kepada semua dosen dalam melaksanakan tugasnya serta mengikutsertakan dosen dalam mengambil keputusan dan menghargai setiap saran yang diberikan sehingga sesama dosen merasa dihargai di internal Kampus STIPAR Soromandi Bima. Dapat disimpulkan bahwa Pimpinan tidak hanya memberikan motivasi terhadap semua melalui sisi materi saja akan tetapi pemberian motivasi juga melalui sisi non materi dengan pemberian ceramah, memberikan semangat setiap harinya, memberikan saran, serta mengikutsertakan dan menghargai setiap saran yang diberikan oleh para dosen dalam pengambilan keputusan.

Pengarahan (*leading*)

Pengarahan (*leading*) adalah membuat atau memberikan para semua dosen yang ada di kampus STIPAR Soromandi memahami apa yang harus mereka lakukan agar mau bekerjasama demi terciptanya kerja yang efektif dan efisien.

Pimpinan memberikan pengarahan kepada dosen dilakukan setiap hari yaitu pada saat briefing pagi dan sore hari setelah jam operasional selesai yaitu memberi pengarahan terkait dengan target kerja pada hari ini, memberikan jadwal kerja yang spesifik, mereview kembali kegiatan hasil kerja sebelumnya, dan memotivasi melalui tausiah - tausiah yang diberikan serta memberikan informasi secara jelas terkait tugas dan jadwal yang dilakukan pada esok harinya hal ini, ditugaskan kepada Puket III sebagai bagian akademik untuk mengontrol seluruh dosen yaysan setiap hari kerjanya.

Bapak Feriyandi MM Selaku Ketua Prodi Jurusan Pariwisata mengatakan bahwa Pimpinan memberikan pengarahan kepada seluruh dosen dengan memberikan informasi terkait tugas dan jadwal yang akan dilakukan oleh dosen STIPAR, memberikan saran kepada dosen saat melakukan tugasnya dan memberikan arahan terhadap tugas yang diberikan kepada dosen yang bersangkutan.

Pengarahan yang diberikan pimpinan melalui kepemimpinan yang baik, informasi yang diberikan secara jelas dan menciptakan komunikasi yang harmonis kepada seluruh dosen STIPAR serta terbuka dengan pengarahan yang kurang jelas untuk membantu para dosen yang kesulitan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dari

wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam memberikan pengarahan Pimpinan kampus STIPAR Soromandi dengan cara memberikan informasi secara jelas terkait tugas dan jadwal perkuliahan yang akan Di kerjakan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam memberikan pengarahan Pimpinan Kampus STIPAR Soromandi dengan cara memberikan informasi secara jelas terkait tugas dan jadwal yang akan dilakukan dosen, memberikan pengarahan apa yang harus dilakukan dosen, dan memberikan saran dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada para dosen tersebut

Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian (*controlling*) adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu kampus, agar sesuai dengan rencana - rencana yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan kampus dapat terselenggara

Pimpinan kampus STIPAR Soromandi melaksanakan pengendalian atau pengawasan terhadap para Dosen pada pagi hari diawali dengan mengisi absensi, briefing pagi dengan sesi tanya jawab mengenai permasalahan yang dihadapi dosen dan mencari solusi bersama dengan cara musyawarah, mengawasi bagian dosen masing-masing..

Dalam pengawasan yang dilakukan Pimpinan dibantu oleh Kabag masing - masing bagian dikampus dengan meminta laporan kinerja pada hari ini untuk dievaluasi dan masuk kedalam penilaian laporan kerja dosen selaesai pengajaran. Ibu Erna selaku bagian Pendanaan dan keuangan mengatakan Pimpinan dalam melakukan pengawasan rutin setiap hari mulai dari absensi pagi, pengawasan terhadap bagian dosen yang memilki jam mengajar pada saat jam mengajar dimulai, melakukan pengecekan absensi pagi setelah jam mengajar setelah selaesai, serta memberi teguran kepada dosen apabila terlambat berangkat kerja maupun kepada dosen yang melanggar aturan kampus.

Pimpinan mengawasi kinerja dosen dengan cara memantau tugas yang diberikan dan meminta laporan tentang laporan ansensi kepada bagian akademik yang diberikan serta menanyakan apakah terdapat kendala atau tidak dalam melaksana kan tugas yang diberikan dengan tujuan menjaga kepatuhan terhadap kebijakan, rencana, prosedur, yang telah ditetapkan kampus sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Penilaian (*evaluating*)

Penilaian (*evaluating*) adalah proses pengukuran dan perbandingan hasil - hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil - hasil yang seharusnya dicapai.

Pimpinan kampus STIPAR Soromandi melakukan penilaian terhadap para dosen dan merangkumnya kedalam Laporan (LPJ) Pertanggungjawaban Kepada pihak akademik agar Dosen yang akan disampaikan setiap semester pengjarannya dengan tujuan untuk pertimbangan pelaporan dalam sister akademi., *reward* dan *punishment* kepada dosen.Secara garis besar dalam kegiatan dosen menilai beberapa aspek yaitu:

a) Kedisiplinan

Pimpinan melakukan penilaian terhadap dosen dengan melihat kedisiplinan dosen sebagai contoh absensi pagi sebelum melakukan pengajaran dalam ruang kelas

perkuliahan, kerapihan Dosen dalam berpenampilan dan sesuai dengan peraturan kampus, ketepatan waktu datang ke tempat kerja, dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas dan tidak melebihi batas waktu yang diberikan.

b) Profesionalitas

Kampus STIPAR Soromandi , efektif dan efisien dalam melakukan tugas dengan cara melihat dosen dalam melaksanakan tugasnya cepat dan tepat sesuai dengan yang diharapkan serta dengan menilai seberapa besar kontribusi yang dilakukan untuk kampus dalam mencapai tujuan ya ng telah ditetapkan.

c) Attitude

Sikap atau budi pekerti yang dimiliki para Dosen seperti sopan santun, mampu bekerjasama dalam tim, dan mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan oleh kampus serta menjalankan kewajiban sesuai dengan SOP yang berlaku di kampus STIPAR Soromandi Bima. Hal ini senada dengan Ibu Anissa M.Par Selaku Dosen tetap kmapus STIPAR Soromandi bahwasannya pimpinan menilai dari kedisipilinan, profesionalitas kerja dan mengajar, dan *attitude* yang dimiliki para dosen. ketiga aspek itulah yang menjadi dasar penilaian pimpinan Kampus STIPAR Soromandi, Pimpinan memberikan penilaian kinerja dosen secara terbuka sehingga para dosen mendapatkan *feedback* atas kerja yang dilakukan, dengan demikian dosen dapat mengetahui apa yang harus diperbaiki dan apa yang harus ditingkatkan dalam melaksanakan tugas

KINERJA DOSEN DI KAMPUS STIPAR SORMANDI BIMA

Kinerja dosen Dosen STIPAR adalah Hasil kinerja di capai oleh dosen dalam melakukan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu Pendidikan, Pengajaran dan Pengabdian di kampus STIPAR Soromandi Bima dalam setiap semester.

Dalam penilaian kinerja dosen yang dilakukan pimpinan berfungsi untuk membuat keputusan terkait promosi jabatan, mutasi, kompensasi, insentif, dan program pelatihan bagi karir seorang dosen. Dalam penilaian kinerja dosen pimpinan akan merangkumnya kedalam dosen sehingga dosen yang bersangkutan akan mendapatkan *feedback* atas hasil kinerjanyadikampus. Adapun yang menjadi aspek penilaian kinerja dosen yaitu :

Efektif

Efektif adalah suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pimpinan Kampus STIPAR Sormandi Bima melakukan penilaian dengan cara melakukan pengawasan dan melihat bagaimana cara dosen dalam menyelesaikan tugasnya sebagai pengajar mahasiswa dikampus tersebut serta menilai hasil kerjanya apakah sesuai dengan prosedur dan pengarahan yang diberikan Pimpinan Kampus STIPAR Sormandi Bima Abustam mengatakan untuk efektivitas dosen dalam melakukan tugasnya dapat dikatakan cukup baik dan sesuai dengan prosedur serta pengarahan yang diberikan hal ini ia buktikan dengan pengawasan langsung kepada para dosen dan dibantu oleh staf akademik masing – masing.

Efisien

Efisien adalah perbandingan yang terbaik antara daya usaha dan hasil usaha. Pimpinan Kampus STIPAR Sormandi Bima menilai efisiensi kerja dengan menilai tiga aspek yaitu: cepat artinya tidak menghabiskan waktu yang tidak perlu dan tugas yang

diberikan dapat selesai sebelum batas waktu yang ditetapkan, hemat artinya dengan biaya yang sekecil - kecilnya tanpa ada pemborosan dalam bidang pekerjaan apapun, dan tepat artinya sesuai dengan sasaran yang ditentukan tanpa mengalami hambatan - hambatan dalam melaksanakan tugasnya.

Bapak Abustam selaku Pimpinan Kampus STIPAR Sormandi mengatakan efisiensi kinerja dosen perlu ditingkatkan kembali karena dirasa belum menemui sasaran khususnya dalam aspek ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya keterlambatan dalam memberikan laporan terkait tugas yang diberikan pada bagian operasional kampus, pada bagian kampus STIPAR yaitu dosen yang terlambat dalam dating ke kampus dan terlambat masuk mengajar kepada mahasiswa atas harus diberikan tepat waktu sehingga hal tersebut akan berdampak pada efisiensi kinerja Dosen di kampus.

Kualitas

Pimpinan Kampus STIPAR Sormandi Bima menilai kualitas pekerjaan yang dilakukan dosen dengan melihat hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh dosen dengan menilai kerapihan pekerjaan yang dilakukan.

Pimpinan Kampus STIPAR Sormandi Bima Abustam, mengatakan untuk kualitas ataupun hasil atas pekerjaan yang dilakukan dosen sudah baik, sebagai salah satu contoh pada bagian pengajaran khususnya dengan hasil laporan - laporan yang diminta terlihat rapih dan sesuai dengan yang diharapkan, jarang sekali menerima melanggar waktu, dan melayani mahasiswa sesuai dengan SOP kampus STIPAR Soromandi.

Disiplin

Pimpinan Kampus STIPAR Sormandi menilai kedisiplinan dosen dari ketaatan para dosen terhadap peraturan - peraturan di dalam kampus sebagai contoh adalah absensi Dosen, tidak terlambat dalam masuk kerja dan patuh terhadap peraturan kampus, serta bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di kampus STIPAR Soromandi Bima.

Dalam menilai kedisiplinan dosen di kampus STIPAR Soromandi, pimpinan menilai sudah baik hal ini dapat dilihat dari jarang sekali ada dosen yang datang terlambat masuk kerjadan mengajar meskipun terkadang terdapat dosen yang terlambat dapat dimaklumi karena faktor tempat tinggal yang jauh dari kantor kampus namun terjadi hanya sekali ataupun dua kali dalam satu bulan. Kedisiplinan Dosen terhadap kepatuhan kampus dinilai sudah cukup baik sesuai dengan SOP yang berlaku di kampus Stipar Soromandi Bima.

Produktivitas

Pimpinan kampus STIPAR Soromandi menilai produktivitas kinerja dosen dari segi semangat kerja yang dimiliki dosen dan hasil kerja yang dilakukan dosen dilihat dari jumlah atau frekuensi diatas standar yang ditetapkan, serta seberapa besar dosen berkontribusi dengan semaksimal mungkin terhadap kampus STIPAR Soromandi.

Bapak abustam selaku pimpinan mengatakan secara keseluruhan kinerja dosen pada kampus STIPAR Soromandi sebesar 78% yang mana kinerja dosen meningkat dibandingkan pada bulan dan tahun sebelumnya yang hanya mencapai 70% meskipun demikian kinerja dosen belum mencapai target yang telah ditentukan yaitu 85%

sehingga perlu ditingkatkan lagi kinerja dosen di kampus, mengembangkan kuantitas dan kualitas SDM, serta produktivitas para dosen di kampus STIPAR Soromandi.

Dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan kampus tentunya para dosen STIPAR Soromandi Bima, memiliki kebutuhan dan dorongan yang berbeda - beda agar hasil dari kinerjanya dapat meningkat setiap harinya. Pimpinan kampus harus mengetahui motif dan memenuhi kebutuhan setiap dosennya agar para dosen dalam kampus STIPAR Soromandi dapat melakukan tugasnya dengan penuh semangat dan memiliki kegairahan bekerja yang tinggi sehingga tujuan kampus dapat tercapai.

Beberapa faktor yang mendorong kinerja dosen di kampus STIPAR Soromandi Bima yaitu

Kepemimpinan

Kepemimpinan yang dilakukan Bapak Abustam, yang diharapkan para dosen dapat membuat dosen lebih meningkatkan kinerjanya seperti terbuka pada dosen STIPAR, bersahabat dan ramah kepada para sesame dosen serta selalu memotivasi Dosennya agar lebih giat dalam melaksanakan tugasnya.

Pimpinan kampus STIPAR Soromandi memberikan kebijakan penghargaan kepada dosen yang berprestasi dan mengikutsertakan dosen juga, dalam pengambilan keputusan, memberi pengarahan dan informasi terkait pekerjaan yang harus diselesaikan serta senantiasa mengawasi dosen dalam melaksanakan tugasnya sehingga dosen merasa dihargai dan meningkatkan kinerjanya dalam kampus.

Dalam menjalankan kepemimpinannya pimpinan terkadang kurang tegas sehingga akan berakibat pada kinerja dosen dikampus dan akan menimbulkan kurangnya rasa bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan kepada para dosen kampus STIPAR Soromandi.

a) Keluarga

Merupakan orang terdekat bagi dosen yang jelas mempengaruhi kinerja dosen. Dengan adanya motivasi dari keluarga tentunya akan membuat kinerja Dosen lebih giat dan semangat dalammelakukan tugasnya dengan baik.

b) **Fasilitas**

Merupakan faktor penunjang kerja para Dosen dalam melaksanakan tugasnya yaitu meliputi komputer, AC, alat tulis kantor, kendaraan, pemberian uang transportasi, pemberian uang pemeliharaan kendaraan, gedung dan lain sebagainya.

Dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor pendorong kinerja Dosen kapus STIPAR Soromandi Bima adalah faktor kepemimpinan, faktor keluarga, dan faktor fasilitas yang diberikan. Dengan memenuhi beberapa faktor tersebut maka dapat meningkatkan kinerja dodsen didalam Kampus STIPAR Soormnadi.

PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN PADA KAMPUS STIPAR SOROMANDI BIMA.

Dalam suatu kampus, Dosen merupakan *asset* yang berharga bagi kampus karena kinerja mereka sangatlah berpengaruh dalam menentukan berhasil atau tidaknya dalam mencapai visi dan misi Kampus ditempat ia bekerja.

Peran pemimpin sangat penting dalam peningkatan kinerja dosen. Kepemimpinan tentunya akan berpengaruh pada pola pikir para dosen yang akan selalu bersemangat

dan lebih meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kampus sehingga secara langsung akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas bagi kampus Stipar Soromandi Bima.

Pimpinan kampus Stipar Soromandi dalam menjalankan peran dilihat dari fungsinya sebagai pemimpin mulai dari membuat perencanaan (*planning*) dalam upaya meningkatkan kinerja dosen dengan cara mengikutsertakan Dosen dalam pelatihan dan pengembangan karir, memberi kebijakan reward dalam rangka mendorong kinerja dosen agar lebih meningkat dan memberikan fasilitas sebagai penunjang kerja seperti menyediakan komputer, AC, alat tulis kantor sehingga dosen akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas yang diberikan serta adanya uang transportasi dan uang pemeliharaan kendaraan. Dengan demikian para dosen diharapkan lebih meningkatkan kinerjanya di dalam kampus tidak hanya dilihat dari segi materi namun sekaligus mengembangkan potensi dan SDM yang dimiliki para dosen dengan adanya pelatihan dan pengembangan karir.

Pengorganisasian (*organizing*) dalam pemberian tugas kepada dosen Pimpinan akan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan dan kapabilitas Dosen dilihat dari latar belakang pendidikan yang ditempuh oleh dosen dan mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan para dosen. Apabila dirasa kurang mampu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik maka akan dilakukan *rolling* jam Mata kuliah kerja dimana hal ini membuat beberapa dosen yang lain kurang nyaman dengan adanya kebijakan *rolling* jam Mengajar mata kuliah kerja karena dosen harus beradaptasi dan mempelajari dari awal tugas - tugas baru yang diberikan.

Dalam memotivasi (*motivating*) Pimpinan Kampus STIPAR Soromandi Bima bersifat materi saja melainkan non materi yaitu berupa pemberian pdatao ataupun ceramah yang memotivasi, memberi semangat dalam melaksanakan tugas, memberikan saran, serta mengikutsertakan dosen dalam pengambilan keputusan dan menerima saran yang diberikan sehingga dosen merasa dihargai didalam kampus.

Pimpinan kampus STIPAR Soromandi Bima memberi pengarahan (*leading*) kepada dosen dengan cara memberikan informasi secara jelas terkait jadwal dan pembagian tugas kepada dosen, memberikan pengarahan kepada dosen dalam melaksanakan tugasnya, terbuka kepada dosen untuk membantu dosen yang kesulitan melaksanakan tugasnya, serta memberi saran yang membangun kepada para dosen.

Pengawasan (*controlling*) yang dilakukan Pimpinan terhadap para dosen yaitu dengan melakukan pengecekan absensi dosen, mengawasi kinerja dosen, meminta laporan kegiatan setiap harinya kepada para dosen, dan apabila menemui masalah akan diadakan musyawarah untuk mencari solusi bersama - sama dan memastikan semuanya berjalan lancar sesuai dengan prosedur dan tujuan kampus.

Dalam melakukan penilaian (*evaluating*) Pimpinan kampus STIPAR Sorormnadi Bima secara garis besar menilai beberapa aspek yaitu kedisiplinan dosen, profesionalitas, *attitude,* efektif, efisien, produktivitas, kualitas hasil pekerjaan, dan ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan semuanya akan dirangkum dalam laporan dosen yang akan disampaikan kepada dosen setiap bulannya. Laporan Dosen bertujuan untuk memberi promosi jabatan, *reward*, dan *punishment* kepada dosen serta dengan adanya laporan Dosen maka para dosen akan mendapatkan *feedback* atas pekerjaan yang dilakukannya sehingga menjadi tolak ukur kinerja dosen dalam kampus.

Kinerja dosen Pimpinan kampus STIPAR Sorormnadi pada dalam segi efektivitas, kualitas dan kedisplinan sudah cukup baik hal ini dinilai langsung oleh Bapak Abustam selaku Pimpinan dan dibantu oleh para Kabag masing - masing bagian dan dimasukkan kedalam laporan dosen. Sedangkan, dalam segi efisiensi dan produktivitas dosen masih kurang memuaskan hal ini ditunjukan dengan tidak tercapainya pencapaian target yang telah ditentukan sebagai contoh pada bagian operasional dalam menyerahkan laporan yang diminta tidak sesuai dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan, pada bagian *funding* dan *lending* tidak mencapai target bulanan sesuai yang direncanakan serta terdapat faktor eksternal kampus yaitu dosen yang terlambat datang kekampus akan di berikan sanksi sehingga berdampak kepada menurunnya efisiensi kinerja yang ada didalam kampus.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Pimpinan kampus STIPAR Soromandi Bima. Kepemimpinannya dapat membuat para Dosen selalu semangat melaksanakan tugas yang diberikan dan mengerahkan seluruh potensinya untuk kampus demi tercapainya visi dan misi kampus. Kinerja dosen pada kampus STIPAR Soromandi Bima pada Laporan Dosen menunjukkan mengalami peningkatan yaitu 80% dibandingkan pada bulan dan tahun sebelumnya yaitu 70%, meskipun mengalami peningkatan kinerja namun belum mencapai target yang diharapkan yaitu sebesar 90% khususnya dalam segi efisiensi dan produktivitas menunjukkan masih belum mencapai target yang telah ditentukan oleh kampus perlu menjadi perhatian khusus dalam upaya meningkatkan kinerja Dosen sehingga diharapkan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh Dosen.

D. SIMPULAN (Arial, 12pt Bold)

Peran pemimpin sudah cukup baik dalam menjalankan dan mengelola kampus serta bertanggung jawab pada Kampus STIPAR Soromandi bahwasannya seorang pimpinan sudah berusaha melaksanakan peran dan fungsinya dalam meningkatkan semua aspek di Kampus STIPAR Soromandi, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja Dosen dengan melakukan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), pengarahan (*leading*), memotivasi (*motivating*), pengendalian (*controlling*), dan penilaian (*evaluating*).

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa Pimpinan Kampus STIPAR Soromandi selalu berupaya agar kepemimpinannya dapat membuat para Dosen selalu semangat melaksanakan tugas yang diberikan dan mengerahkan seluruh potensinya untuk kampus demi tercapainya visi dan misi kampus. Kinerja Dosen pada Kampus STIPAR Soromandi pada laporan Dosen menunjukkan mengalami peningkatan yaitu 80% dibandingkan pada bulandan tahun sebelumnya yaitu 70%, meskipun mengalami peningkatan kinerja namun belum mencapai target yang diharapkan yaitu sebesar 90% khususnya dalam segi efisiensi dan produktivitas menunjukkan masih belum menemui target yang telah ditentukan oleh kampus perlu menjadi perhatian khusus dalam upaya meningkatkan kinerja Dosen sehingga diharapkan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh kampus

Dalam penelitian yang dilakukan terlihat para dosen berpendapat Pimpinan terkadang memiliki sikap kurang tegas sehingga akan berdampak kurangnya rasa tanggung jawab kepada tugas yang diberikan dan terdapat beberapa dosen yang kurang nyaman dengan keputusan *rolling* mata kuliah dan jam Men gajar kerja karena dosen harus beradaptasi dengan tugas baru yang diberikan namun selebihnya para

dosen merasa puas dengan peran pemimpin di kampus STIPAR Soromandi dalam menjalankan kepemimpinannya.

Saran

1. Pimpinan kampus STIPAR Soromandi diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dosen supaya para dosen merasa nyaman dan semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
2. Memberikan jaminan kepada dosen untuk masa depan dengan cara menyisihkan penghasilan mereka untuk ditabung dalam bentuk polis asuransi dan diberikan BPJS Ketenagakerjaan
3. Pimpinan kampus STIPAR Soromandi harus lebih meningkatkan profesional dan tanggung jawab dosen dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

Ajeng Retno Kusumawati, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Dosen di Bank Muamalat Indonesia Cabang Ciledug*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2015

Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama, 2014

Danang Setya Ramadhani. "*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar DIY*". Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.

Dedi Rianto Rahadi. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing. 2010

Edy Sutrisno. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009

Irham Fahmi. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

Lucky Nugroho. *Kepemimpinan dan Eksistensi Bank Syariah.* Artikel Publikasi Penelitian, 2016

Malayu S.P.Hasibuan. *Organisasi & Motivasi.* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001.

Marwan. Pengaruh Budaya dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja ASN Di Kantor Sekretariat Kabupapaten Bima. Journal artikel 2022. Vol.03.01 Mei,2022.

M. Ma'ruf Abdullah. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Dosen*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.

Moh. Pabandu Tika. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Kampus.* Jakarta: Bumi Aksara, 2006

Nanok Hadi Pramono dkk. "*Peranan Pemimpin Dalam Memotivasi Dosen".* Malang: Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 6 Nomor 2, 2013.

Nurdin Natan. "*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen".* Maluku Utara: Universitas Pasifik Morotai Volume 5 Nomor 2/ 2014.

Sondang P. Siagian. *Fungsi - Fungsi Manajerial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Sumadi Suryabata. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Sumadi Suryabata. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2012.

Suryana. *Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung:
Universitas Pendidikan Indonesia, 2010.
Susilo Martoyo. *Pengetahuan Dasar Manajemen dan Kepemimpinan*.