

¹Grace Amalia Tondang, ²Nuri Aslami

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, graceamaliatondang05@gmail.com

²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, nuriaslami@uinsu.ac.id

Abstract

The role of leadership in every organization is very important in developing change management and organizational competitiveness in universities in North Sumatra. The purpose of this paper is to conduct a deeper study of what factors affect competitiveness in North Sumatra universities both in terms of leadership and change management. The research method used is the Literature Review method (library study). The results of the study show that the role of leadership is very dominant in the sustainability and progress of higher education in North Sumatra. The strength of competitiveness is a driver to get the results of the competition (Competition Result) as expected, both in terms of the adequacy of the quality and quantity of students and a good image in the eyes of the community.

Keywords: Leadership, Change Management, Competitiveness.

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi, Tindakan pemimpin akan mempengaruhi gerak suatu organisasi. Pemimpin yang dapat memerankan fungsi secara maksimal dan dapat mencapai tujuan tertentu yang disepakati dapat dikatakan sebagai kepemimpinan yang efektif. Dalam kehidupan organisasi yang didalamnya melibatkan berbagai pola interaksi antar manusia, baik secara individual maupun kelompok,

Perubahan Organisasi adalah suatu proses dimana organisasi tersebut berpindah dari keadaannya yang sekarang menuju ke masa depan yang diinginkan untuk meningkatkan efektifitas organisasinya. tujuannya adalah untuk mencari cara baru atau memperbaiki dalam menggunakan resources dan capabilities dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menciptakan nilai dan meningkatkan hasil yang diinginkan.

Perkembangan pendidikan tinggi dewasa ini telah menimbulkan keprihatinan meluas di tengah masyarakat. Terlebih dihadapkan pada krisis multidimensional yang berkepanjangan. Masyarakat pun mengharapkan kepastian bagaimana bangsa ini akan menghadapi kompetisi global. Demikian berbagai indikator sosial dan ekonomi juga telah menunjukkan bahwa posisi bangsa ini makin tertinggal dari bangsa-bangsa lain dalam kompetisi global. Bagaimana pendidikan tinggi mencari jalan keluar dan bersama-sama masyarakat menggalang upaya untuk menyelesaikan persoalan bangsa ini? Bagaimana pula perguruan tinggi meningkatkan mutu akademiknya di tengah keterbatasan sumber daya dan urangnya perhatian dan dukungan lingkungan? Kesemuanya ini menjadi latar belakang perlunya transformasi perguruan tinggi pada era kompetisi global sekarang ini. Pemikiran bagaimana menempatkan pendidikan tinggi sebagai ujung tombak perubahan bangsa sebenarnya sudah berlangsung sejak lama. Berulang kali para pembuat kebijakan pendidikan tinggi dihadapkan pada pilihan-pilihan antara pemerataan pendidikan atau pengembangan pusat keunggulan (*centers of excellence*).

Terkait pengembangan pendidikan di universitas Ling (2005) menyatakan bahwa, pengembangan dalam organisasi organisasi pada umumnya dapat dilihat sebagai perubahan

terencana dalam perilaku orang, proses proses pada lingkungan organisasi untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi insitusi dalam pencapaian tujuannya. Peranan perguruan tinggi dalam mempersiapkan daya saing bangsa mengarungi era persaingan global sudah sangat urgen. Pada umumnya pendidikan tinggi di negara ini telah tertinggal, bahkan terasing dari kebutuhan dan realitas sosial, ekonomi, serta budaya masyarakatnya. Perguruan tinggi memerlukan otonomi dan independensi untuk dapat memulihkan perannya itu keluar dari menara gading dan terlibat secara langsung sebagai agent of change dalam perubahan masyarakat.

Memposisikan sebuah perguruan tinggi pada barisan perguruan tinggi perguruan tinggi terbaik memerlukan perubahan yang fundamental sehingga mampu bersaing (better competitive situation). Sebuah perguruan tinggi harus memiliki strategic intent. Untuk mewujudkannya perlu dilakukan transformasi kelembagaan yang lebih kompleks dari sekadar pengembangan organisasi (organization development). Perguruan tinggi merupakan lembaga, dibangun komunitas akademik yang bersifat kolegial, dan menjunjung tinggi academic value untuk mencerdaskan bangsa. Ini yang membedakannya dengan organisasi lain.

Melakukan perubahan fundamental untuk dapat menghasilkan nilai-nilai akademik, sosial, dan ekonomi merupakan kata kunci dalam transformasi sebuah perguruan tinggi. Transformasi kelembagaan ini mencakup penyelarasan atau perancangan ulang dari strategi, struktur, sistem, stakeholders relation, staff, skills (competence), style of leadership, dan shared value. Upaya transformasi kelembagaan ini diharapkan dapat merevitalisasi peran perguruan tinggi agar mampu berperan secara optimal dalam mewujudkan academic excellence for education, for industrial relevance, for contribution for new knowledge, dan for empowerment.

Landasan Teori

Peran Kepemimpinan

Menurut Kartono (2010:6) Kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis di antara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin (ada relasi interpersonal). Menurut Syafiie (2003:1) kepemimpinan berarti kemampuan dan kepribadian seseorang dalam seseorang dalam mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama, sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi awal struktur dan pusat proses kelompok.

Fungsi-Fungsi Kepemimpinan Menurut Siagian (2003:46) menyatakan bahwa ada lima fungsi kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1. Penentu arah, yakni pemimpin berperan sebagai pengambil keputusan.
2. Wakil dan juru bicara organisasi, yakni pemimpin berperan sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam menjalin komunikasi dengan pihak atau instansi lain.
3. Komunikator, yakni pemimpin harus bisa menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya.
4. Mediator, yaitu pemimpin harus bisa berperan sebagai penengah saat terjadi konflik.
5. Integrator, yakni pemimpin harus bisa berperan sebagai pemersatu organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi, dimana keberhasilan suatu organisasi ini sangat ditentukan atau sangat tergantung pada diri seorang pemimpin.

Karl dan Rosenzweig (2002:431) mendefinisikan konsep peran itu berkaitan dengan kegiatan seseorang dalam kedudukan tertentu baik dalam sistem masyarakat maupun dalam

organisasi. Selanjutnya mereka menyimpulkan peran adalah perilaku yang langsung atau tindakan yang berkaitan dengan kedudukan tertentu dalam struktur organisasi. Jadi setiap orang mempunyai macam-macam peran yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya, begitu pula dengan Kepala Sekolah. Pentingnya peran seseorang karena ia mengatur perilaku seseorang pada batas-batas tertentu dapat meramalkan perbuatan orang lain.

Peran Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Daya Saing

Menurut Rivai (2002:148) peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin di dalam organisasi diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin di dalam organisasi mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Menurut Rivai (2002 : 150-154) menjelaskan ada 3 (tiga) peran kepemimpinan yaitu :

1. Peran Kepemimpinan Dalam Mengambil Keputusan.
2. Peran Kepemimpinan Dalam Mengendalikan Konflik.
3. Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Tim.

Agar dapat memenangkan persaingan, kompetensi yang dimiliki oleh perguruan tinggi harus memberikan kontribusi yang penting dan besar terhadap nilai-nilai konsumen. Oleh karena itu pengelola perguruan tinggi bertanya-tanya nilai-nilai apa yang diharapkan oleh konsumen pada jasa yang diberikan, apa yang sebenarnya dibayar oleh konsumen, apa sebab konsumen mau membayar lebih pada jasa yang diberikan dan nilai manakah yang menjadi komponen terpenting bagi konsumen sehingga mereka mau membayar lebih. Kompetensi itu harus unik dan bermutu, tidak dapat ditiru dengan mudah oleh para pesaing dan para konsumen memberikan nilai tinggi pada kompetensi yang dimiliki oleh perguruan tinggi.

Dengan tingkat persaingan yang ketat antar perguruan tinggi yang ada, maka perguruan tinggi saling bersaing dengan menggunakan taktik dan strategi yang mereka anggap dapat memenangkan persaingan, diantaranya ialah memberikan biaya pendidikan yang kompetitif atau dengan cara pembayaran yang mudah, perang iklan (promosi) melalui media massa, elektronik, atau brosur-brosur yang menjanjikan, menawarkan dan menghasilkan produk-produk baru yang sedang trend di pasar, peningkatan pelayanan melalui kelengkapan dan kemewahan fasilitas pembelajaran. Unjuk kinerja melalui persaingan antar perguruan tinggi ini tentu sepanjang dijalankan berdasarkan etika yang diembannya sebagai lembaga pendidikan, akan sangat menguntungkan calon mahasiswa. Karena calon mahasiswa diberikan berbagai pilihan secara terbuka sesuai dengan minatnya masing-masing.

Kepemimpinan sebagai daya saing merupakan kepemimpinan transformasional, yang merupakan perluasan dari kepemimpinan kharismatik, pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan.

Penerapan Manajemen Perubahan Untuk Peningkatan Daya Saing

Strategi komunikasi yang baik adalah inti dari setiap manajemen proses perubahan yang berhasil. Mengubah semakin banyak semakin besar maka perlu, terutama tentang Sebab, manfaat, rencana dan akibat mengusulkan perubahan. Ya komunikasi yang baik itu penting Kebijakan yang efektif ditetapkan dan diterapkan sesegera mungkin dan lalu pertahankan Ubah prosedur manajemen.

Kotter memberikan serangkaian langkah untuk berubah dari Ciptakan rasa urgensi dan rekrut orang baru kepemimpinan dalam perubahan, membangun visi dan komunikasi

yang efektif, mengatasi rintangan menangkan secara teratur dan kemudian lanjutkan Momentum untuk mendorong perubahan.

Langkah Konkrit Pelaksanaan Tahapan Perubahan Model Kotter

Increase Urgency

Menumbuhkan “esense of urgency” dimana setiap orang akan merasa terdorong untuk segera melakukan perubahan yang dilakukan. Hal ini dapat dilakukan jika ditemukannya alasan atau faktor yang benar-benar kuat mengapa perubahan perlu dilakukan. Untuk itu perlu ditunjukkan fakta dan data yang dapat dilihat, dirasakan, disentuh agar orang-orang mau dan merasa perlu untuk berubah. Jika orang tidak melihat adanya data atau fakta bahwa mereka harus berubah maka yang terjadi adalah orang-orang tidak akan mau berubah. Mereka akan tetap berada di zona nyaman karena mereka merasa tidak ada alasan yang kuat untuk berubah.

Build The Guiding team

Team Membantu pembentukan kelompok yang akan memandu proses perubahan (*change agents*) yang mempunyai kapabilitas yang memadai baik dari sisi anggota kelompok maupun metode pelaksanaannya. Untuk berubah diperlukan orang-orang yang yakin bahwa perubahan akan mengarah ke arah yang lebih baik dan jumlahnya tidak banyak. Karena itu perlu dibentuk kelompok yang tugasnya menunjukkan antusiasme, komitmen, kepercayaan bahwa dengan perubahan yang akan dilakukan akan menghasilkan hasil yang lebih baik.

Mereka inilah agen-agen perubahan yang akan mendorong orang-orang disekitarnya untuk mendukung jalannya perubahan. Karena itu perlu dilakukan komunikasi yang rutin dengan para agen ini agar memantapkan tujuan perubahan, saling mendukung dan meminimalisir rasa frustrasi yang mungkin timbul.

Get The Right Vision

Visi ini harus dapat dipilah-pilah dalam time frame yang jelas, apakah tahunan, semesteran, atau triwulan serta dengan melihat pula kemungkinan-kemungkinan yang terjadi di masa depan. Dengan demikian setiap orang akan dapat melihat arah yang jelas mengenai tahapan-tahapan yang akan dilakukan dalam bentuk implementasi sehari-hari.

Communicating for Buy In

Visi dan strategi yang disampaikan harus komunikasikan sehingga terjadi kesamaan dan pemahaman yang baik serta dapat diterima di seluruh jajaran. Visi yang baik harus terkomunikasi dengan jelas dan terarah.

Empower Action

Cara mengatasi secara efektif rintangan-rintangan yang timbul yang dapat memantapkan pengalaman dalam mengelola perubahan sehingga dapat meningkatkan kepercayaan diri. Selain itu perlu juga dukungan dalam bentuk alat-alat (*resources*) yang memadai agar semua orang dapat bertindak untuk mencapai visi

Create Short Term Win

Meraih kemenangan-kemenangan kecil /jangka pendek. Karena perubahan pada umumnya tidak dapat dicapai dalam tempo yang singkat maka dibutuhkanlah milestone-milestone kecil untuk memberi tanda sudah sampai dimana proses perubahan yang dijalankan. Karena itu dibutuhkanlah perayaan-perayaan kecil (*short term wins*) dalam

bentuk pemberian „penghargaan“ yang diperlukan agar semangat para pengusung roda perubahan ini dapat terus dijaga agar tidak redup.

Gunakanlah momentum-momentum, seperti misalnya pada perayaan hari jadi perusahaan atau peringatan hari besar sebagai alat bantu untuk mengkomunikasikan bahwa perubahan belum selesai. Lakukanlah - jika perlu- perubahan sistem, struktur, kebijakan-kebijakan, prosedur hingga kultur organisasi sehingga sesuai dengan kondisi yang diinginkan.

Don't Let Up

Jangan berhenti, lanjutkan terus proses perubahan sebelum visi terwujud. Lakukan terus upaya untuk meningkatkan sense of urgency sehingga nyala api perubahan tidak redup di tengah jalan. Selalu tunjukkanlah bahwa proses perubahan ini masih akan berlanjut sampai tercapainya visi yang dicanangkan.

Make Change Stick

Pastikanlah agar perubahan tertanam sebagai budaya di organisasi sehingga perubahan benar-benar mengakar sampai ke struktur organisasi yang paling bawah.

Membangun Daya Saing Organisasi Perguruan Tinggi

Guna meningkatkan daya saing sumber daya manusia perlu dikerjakan oleh semua pihak. Pemerintah, perguruan tinggi dan dunia usaha serta masyarakat perlu membagi peran masing-masing dalam memformulasikan kerangka strategik daya saing perguruan tinggi dalam periode jangka panjang. Mengingat dalam era persaingan yang sangat ketat dewasa ini, masing-masing perguruan tinggi harus memiliki competitive distinctive yang membedakan dengan perguruan tinggi lainnya dan juga perlu pula memiliki comparative advantages atau kemampuan daya saing bila dibandingkan dengan perguruan tinggi lainnya baik di dalam maupun di luar negeri. Beberapa peneliti yang telah melakukan penelitian tentang daya saing perguruan tinggi adalah Cyert (1993), yang menyatakan terdapat tiga aspek yang memiliki pengaruh pada daya saing perguruan tinggi, yaitu: (1) pendidikan; (2) riset; dan (3) perilaku internal manajemen. Selain itu, Elmuti et al (2005) menyatakan bahwa daya saing perguruan tinggi dapat ditingkatkan melalui strategi aliansi antara perguruan tinggi dengan perusahaan.

Beberapa faktor daya saing perguruan tinggi yang telah dikemukakan di atas adalah merupakan Competitiveness Strengths (kekuatan daya saing). Walaupun organisasi telah memiliki kekuatan daya saing namun jika potensi ini tidak digerakkan maka tidak akan berarti apa-apa bagi organisasi, oleh karena itu dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu menjadi driving force atau kekuatan penggerak yang mengelola segala potensi yang dimiliki organisasi untuk menampilkan kinerja yang unggul. Jika kekuatan maka organisasi akan memenangkan area persaingan (competition areas). Area daya saing organisasi ini mampu dikelola oleh pemimpin dengan kinerja yang unggul persaingan dalam perguruan tinggi ini seperti bersaing dalam memperebutkan calon mahasiswa, penawaran pelatihan-pelatihan kepada masyarakat dan industri, jasa konsultasi bagi organisasi, hibah penelitian, mempertahankan mahasiswa yang ada dan mendorong untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi.

Posisi area persaingan yang dikuasai atau telah diperoleh perguruan tinggi akan menghasilkan competition result (hasil persaingan) berupa kecukupan kualitas dan kuantitas mahasiswa, pendapatan yang lebih mendukung (more favorable income atau higher income), respek sosial dari masyarakat dan citra yang terbentuk. Mengingat posisi pemimpin perguruan tinggi yang sangat penting tersebut maka untuk menghadapi tantangan yang sangat berat ke depan, bagi perguruan tinggi perlu kiranya untuk

mempersiapkan pemimpin yang mempunyai integritas kepribadian yang dapat menjadi teladan, proaktif dalam mengantisipasi lingkungan eksternal yang sangat dinamis dengan menggerakkan seluruh potensi resources yang dimiliki baik yang bersifat tangible maupun intangible melalui pembentukan brand image yang dapat menjamin bagi terbangunnya kepercayaan seluruh stakeholder. Jika kondisi ini bisa dicapai maka keberlanjutan perguruan tinggi dapat terus dipertahankan.

Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Literatur review (Kajian Pustaka). Telaah yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi dari berbagai sumber Pustaka yang diperlukan sebagai ide dan gagasan dalam menggali pemikiran baru serta penemuan baru pada organisasi di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara sehingga kerangka teori baru dapat dikembangkan.

Hasil Dan Pembahasan

Penerapan Manajemen Perubahan Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi Di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Penerapan manajemen perubahan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan daya saing antar Organisasi di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Salah satu kunci dalam meningkatkan daya saing adalah mengkomunikasikan permasalahan serta alasan, manfaat, rencana dan efek dari kebijakan yang dilakukan oleh kepemimpinan dalam menerapkan manajemen perubahan tersebut kedalam organisasi.

Dalam menciptakan perubahan Kotter dilakukan Langkah langkah berikut : menciptakan urgensi, merekrut kepemimpinan untuk perubahan, mengatasi permasalahan dan rintangan serta membuat kemenangan dalam persaingan serta terus mengarahkan organisasi agar sesuai dengan perubahan yang di inginkan.

Menciptakan Urgensi

Rasa urgensi merupakan salah satu hal yang memotivasi organisasi dalam mencapai suatu perubahan baik dalam organisasi di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) ini, misalnya dengan cara menunjukkan kegiatan serta penghargaan yang pernah diterima organisasi, serta peluang serta potensi yang mungkin dicapai jika peserta masuk dalam organisasi tersebut dapat di eksplorasi. Diskusi yang dilakukan pada organisasi di UINSU juga merupakan diskusi yang berjalan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, contohnya : diskusi rutin yang dilakukan serta mengajak anggota untuk menyuarakan hak dan pendapatnya tanpa dibatasi.

Membentuk Koalisi

Kepemimpinan yang kuat merupakan salah satu hal yang penting dalam organisasi di organisasi termasuk organisasi di perguruan tinggi termasuk juga dengan mendapatkan dukungan dari anggota organisasi. Bagaimanapun baiknya rencana perubahan tidaklah cukup tanpa bantuan anggota untuk menyukseskan idep perubahan tersebut karena kelancaran perubahan bergantung dari eksekusi yang dilakukan oleh individunya masing masing.

Koalisi yang dilakukan oleh organisasi sekawasan UINSU ini dapat terjadi secara besar ataupun kecil yang berkomitmen kuat dalam melengkapi serta terdiri dari susunan jabatan dengan berbagai tingkatan dan departemen di organisasi tersebut.

Mempersiapkan Visi

Ketika membahas kebutuhan organisasi di perguruan tinggi untuk berubah dan tantangan-tantangan yang akan dihadapi, terdapat banyak ide serta solusi yang terpikirkan. Semuanya harus dirangkai menjadi suatu proyeksi visi agar para anggota dapat dengan mudah mengingat dan menjiwai proses perubahan yang mesti dilakukan. Suatu visi yang jelas dan mudah dipahami akan membantu manajemen perubahan dalam organisasi untuk mengarahkan para anggota menuju tujuan yang ingin diperoleh dari inisiatif perubahan yang digagas.

Para pemimpin organisasi di UINSU mula-mula memutuskan nilai-nilai yang menjadi fokus utama serta merangkumnya menjadi kalimat yang visioner beserta strategi manajemen yang akan dijalankan oleh para anggota untuk meraih visi tersebut. Selanjutnya, koalisi perubahan akan mensosialisasikan dalam suatu program transformasi.

Mengkomunikasikan Transformasi

Visi perubahan setelah diciptakan harus segera disosialisasikan dan dikomunikasikan secara rutin. Penguatan program transformasi dilakukan dalam setiap aktivitas perusahaan dan menjadi dasar pengambilan keputusan serta pemecahan masalah.

Para pemimpin organisasi di UINSU dan koalisi harus bisa menjadi teladan dan menunjukkan perilaku yang kompeten yang mendukung program transformasi. Komunikasi dari visi perubahan berjalan di segala aspek, setiap kali rapat, pertemuan pembahasan kinerja, pelatihan, dan lain-lain.

Mempertahankan Pencapaian Secara Berkala

Pelaksanaan program transformasi dapat dimotivasi dengan beberapa kemenangan kecil sebelum mencapai kesuksesan besar dalam proses perubahan. Istilahnya, membuat tonggak penanda untuk mengetahui sudah seberapa dekat kita dengan tujuan utama.

Cara organisasi di UINSU adalah dengan memecah tujuan berjangka panjang menjadi sasaran-sasaran dalam jangka pendek. Dimana masing-masing target tampak mudah dicapai namun tetap terdapat cukup kesulitan yang menantang. Pencapaian yang berkala atas target-target antara ini akan memotivasi seluruh anggota organisasi di UINSU.

Selain itu organisasi se Kawasan UINSU memulai suatu tugas dari yang tergolong ringan ke berat tantangannya, memberikan penghargaan dan pengakuan untuk anggota yang telah mencapai keberhasilan dalam menjalankan program yang di amanahkan oleh organisasi dan menjadi tanggung jawab nya.

Mengatasi Rintangan serta Permasalahan

Struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, penugasan dan penilaian kinerja, serta sistem kompensasi harus selaras dengan visi perubahan. Orang-orang yang menolak perubahan perlu dibina dan mereka yang mendukung program transformasi perlu dihargai serta diberikan imbalan.

Rintangan-rintangan yang ada dan yang potensial mesti terus diperiksa serta diselesaikan lewat solusi bersama oleh koalisi. Proses perubahan mesti berjalan lancar, apapun yang menghalangi pelaksanaan program tranformasi harus dieliminasi. Eksekusi dari visi yang ada harus terus menginspirasi para individu dalam organisasi termasuk organisasi di UINSU.

Menguatkan Perubahan

Setiap kemajuan yang telah dicapai, organisasi perlu mengevaluasi dan menganalisis aspek-aspek yang perlu diperbaiki. Penguatan perubahan dilakukan dengan mengarahkan program transformasi menuju peningkatan kualitas secara terus-menerus.

Dalam tahapan ini, kreativitas dari setiap anggota diharapkan oleh pemimpin untuk dapat menciptakan suatu inovasi yang bisa semakin menguatkan dan memajukan momentum perubahan dari setiap divisi di Kawasan UINSU.

Penanaman Budaya Organisasi

Langkah terakhir ini, hasil dari proses perubahan diharapkan bisa bertahan lama dan terus berjalan dalam satu program transformasi yang berkelanjutan. Penanaman budaya adalah suatu keniscayaan dalam tahap ini. Usaha dalam mengamalkan budaya organisasi yang dikerjakan secara terus-menerus dikawal oleh para pemimpin organisasi berdasarkan nilai-nilai yang dianut bersama. Pengejewantahan budaya ini berupa aplikasi sehari-hari dari visi transformasi.

Proses perubahan harus berjalan serentak dan merata di semua bagian organisasi di UINSU agar tetap solid dalam waktu yang lama. Misalnya menjadi bahan pembicaraan di setiap pertemuan, berupa kisah atau pemaparan nilai-nilai yang ideal, saat open rekrutmen anggota baru atau waktu pelatihan, mempublikasikan kontribusi dari koalisi para pemimpin kelompok perubahan beserta para anggotanya. Serta menyiapkan sistem untuk membantu pergantian kepemimpinan agar program transformasi budaya ini terus berkelanjutan dalam jangka panjang.

Peran Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Daya Saing organisasi Di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Perubahan paradigma yang dimaksud adalah meliputi perubahan paradigma pengelolaan persaingan. Perubahan ini terpicu oleh perkembangan lingkungan eksternal yang sangat dinamis menyangkut perkembangan organisasi secara keseluruhan serta kemampuannya bersaing dengan organisasi lain se Kawasan UINSU ini. Pemimpin memiliki peran penting dalam meningkatkan daya saing ini karena pemimpin memiliki kendali atas seluruh divisi dan memiliki kekuasaan dalam membuat peraturan serta mengarahkan anggota lain untuk mencapai program kerja yang telah disusun sebagaimana mestinya.

Selain itu, Lebih lanjut dikatakan bahwa sebuah organisasi pasti memiliki keunggulan persaingan hanya setelah usaha organisasi lain untuk meniru strateginya gagal atau terhenti. Bahkan jika suatu organisasi mencapai keunggulan persaingan, biasanya ia dapat bertahan hanya untuk periode tertentu. Kecepatan seorang pesaing untuk mendapatkan keahlian yang diperlukan untuk meniru manfaat suatu strategi penciptaan-nilai suatu organisasi menentukan lamanya keunggulan persaingan dapat bertahan.

Agar dapat memenangkan persaingan, kompetensi yang dimiliki oleh organisasi harus memberikan kontribusi yang penting dan besar terhadap kemajuan organisasi di kawasan UINSU. Oleh karena itu pengurus per divisi harus mengelola divisi agar memiliki program kerja yang berguna bagi organisasi maupun orang lain.

Kepemimpinan sebagai daya saing merupakan kepemimpinan transformasional, yang merupakan perluasan dari kepemimpinan kharismatik, pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para anggota untuk berprestasi melampaui harapan. Dalam hal ini para anggota merasa percaya, kagum, loyal dan hormat kepada pemimpinnya, sehingga mereka termotivasi lebih dari apa yang diharapkan dari mereka. Bahkan tidak jarang melampaui apa yang mereka perkirakan dapat mereka lakukan. Model kepemimpinan yang berkembang pesat dalam dua dekade terakhir ini didasarkan lebih pada upaya pemimpin untuk mengubah berbagai nilai, keyakinan dan kebutuhan bawahan (Tjiptono, 2005).

Kesimpulan

Berdasarkan kajian yang telah saya telaah sebagai penulis, peran kepemimpinan sangat dominan dalam keberlangsungan dan kemajuan perguruan tinggi di Sumatera Utara.

Kekuatan daya saing merupakan sebagai driver untuk mendapatkan Hasil persaingan (*Competition Result*) sesuai dengan yang diharapkan baik dari segi kecukupan kualitas dan kuantitas mahasiswa dan citra yang baik dalam pandangan masyarakat

Dari sudut pandang Manajemen perubahan dalam melakukan perubahan, informasi tentang perlunya perubahan boleh datang dari mana saja: dari bawahan, orang luar organisasi, dari orang desa, dari pengamat, dari konsultan, dari pelanggan, dan lain lain. Keputusan untuk berubah atau tidak berubah selalu dari atas (pimpinan puncak organisasi, pemilik organisasi atau kepala unit kerja), pendekatan manajemen perubahan adalah top-down.

Mengingat posisi pemimpin perguruan tinggi yang sangat penting tersebut maka untuk menghadapi tantangan yang sangat berat ke depan, bagi perguruan tinggi perlu kiranya untuk mempersiapkan pemimpin yang mempunyai integritas kepribadian yang dapat menjadi teladan, proaktif dalam mengantisipasi lingkungan eksternal yang sangat dinamis dengan menggerakkan seluruh potensi resources yang dimiliki baik yang bersifat tangible maupun intangible melalui pembentukan brand image yang dapat menjamin bagi terbangunnya kepercayaan seluruh stakeholder. Jika kondisi ini bisa dicapai maka keberlanjutan perguruan tinggi dapat terus dipertahankan

Daftar Pustaka

- Abdulmudy, R. (2017). Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi (Studi Kasus: Kantor Komite Nasional Pemuda Indonesia Provinsi Maluku). 2nd Seminar Nasional IPTEK Terapan (SENIT), 15–17.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Dirham, G. kepemimpinan yang efektif. (2019). Dirhamlatief. Bandung: CV. Sinar Baru, 2(1), 1–8. <http://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&q=gaya+kepemimpinan&btnG=#3>
- Hakim, L., & Sugiyanto, E. (2018). Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 49. <https://doi.org/10.23917/benefit.v3i1.6562>
- Hasba, S. (2020). Peran-Peran Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja di Lembaga Pendidikan Islam. *Shautut Tarbiyah*, 26(2), 272. <https://doi.org/10.31332/str.v26i2.2401>
- Kusuma Dewi, A. (2016). Penerapan Manajemen Perubahan Dalam Perusahaan McDonald's. *ResearchGate*, December. https://www.researchgate.net/publication/311769054_Penerapan_Manajemen_Perubahan_Dalam_Perusahaan_McDonald's
- Rohaeni, H. (2016). Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal ECODEMICA*, 4(1), 32–47. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/294>
- Rokhmaloka Hasboro Abdilah, & Djastuti, I. (2016). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah). 4(1), 1–23.
- Sutirman, S. (2015). Mengelola Perubahan dalam Organisasi. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 5(1). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v5i1.3822>
- Syamsurizal. (2019). Peran Kepemimpinan Dan Penerapan Manajemen Perubahan Dalam Peningkatan Daya Saing Organisasi Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Bisnis Internasional (JAMBI)*, 1 (November), 51. <https://plj.ac.id/ojs/index.php/jambi/article/view/342>.