

Analisis Kebijakan dan Keputusan Rektor dalam Penyelesaian Migrasi Data PDDIKTI di Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai

San Putra¹, Wanapri Pangaribuan², Zainuddin³, Yuniarto Mudjisuusatyo⁴
sanputra@ishlahiyah.ac.id¹, wanapri@unimed.ac.id², zain_djaros@yahoo.com³,
yuniarto@unimed.ac.id⁴

Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai¹, Universitas Negeri Medan^{2,3,4}

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan Rektor INSAN Binjai dalam mengatasi permasalahan migrasi data di PDDIKTI. Dan mengetahui hambatan atau keterbatasan yang dihadapi dalam melaksanakan peran kepemimpinan Rektor dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di INSAN Binjai. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pihak yang memberikan informasi selama proses pengumpulan data melalui wawancara adalah Rektor INSAN Binjai, Wakil Rektor I yang membidangi akademik, Kepala Kantor, Kepala Lembaga Informasi Data dan Humas dan Kepala LPM. Hasil penelitian sebagai berikut: Pertama peran interpersonal, dari hasil penelitian diketahui bahwa Rektor INSAN Binjai merupakan sosok pemimpin dan sosok yang bertanggung jawab dalam organisasinya. Kedua, peran pengambilan keputusan Rektor INSAN Binjai telah ditunjukkan dalam menyelesaikan masalah migrasi data di PDDIKTI. Rektor memutuskan untuk bekerja sama dengan SEVIMA dengan tujuan menyelesaikan migrasi data ke PDDIKTI dan memulai penerapan sistem Kampus Digital. Kemudian pada kepemimpinannya tahap kedua dengan berani mengambil keputusan untuk merevisi Visi dan Misi Kampus karena sudah berubah status sedangkan pada Visi dan Misi diharapkan menjadi semangat baru untuk menjadi perguruan tinggi yang lebih unggul. Ketiga, peran informasi. Rektor INSAN Binjai berkomunikasi dengan pegawai dalam banyak hal terkait transmisi (sharing) informasi.

Kata Kunci: Peran Pemimpin, Kebijakan, Migrasi Data PDDIKTI

Abstract. The purpose of this study was to determine the leadership role of the INSAN Binjai Chancellor in overcoming data migration problems in PDDIKTI. And knowing the obstacles or limitations faced in carrying out the leadership role of the Chancellor with the aim of improving the performance of education personnel at INSAN Binjai. This research method uses qualitative research with data collection techniques of observation, interviews, and documentation. The parties who provided information during the data collection process through interviews were the Rector of INSAN Binjai, Vice Rector I in charge of academics, Head of Office, Head of Data Information and Public Relations and Head of LPM. The research results are as follows: First, the interpersonal role, from the results of the study it is known that the Rector of INSAN Binjai is a leader and a responsible figure in his organization. Second, the decision-making role of the INSAN Binjai Rector has been demonstrated in solving the data migration problem at PDDIKTI. The Chancellor decided to work with SEVIMA with the aim of completing data migration to PDDIKTI and starting the implementation of the Digital Campus system. Then in the second stage of his leadership, he bravely

made the decision to revise the Vision and Mission of the Campus because it had changed status while the Vision and Mission were expected to be a new spirit to become a superior university. Third, the role of information. The Rector of INSAN Binjai communicates with employees in many ways related to the transmission (sharing) of information.

Keywords: *Leader Role, Policy, PDDIKTI Data Migration*

PENDAHULUAN

Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya sangat bergantung pada peran pemimpinnya.¹ Jika pemimpin bertindak dengan baik, organisasi akan sangat mungkin mencapai tujuannya. Seorang pemimpin yang kuat memiliki kekuatan untuk mengubah cara orang lain bertindak dalam suatu organisasi.² Oleh karena itu, seorang pemimpin atau pimpinan organisasi akan dianggap sebagai pemimpin jika ia memiliki kekuatan persuasif dan dapat mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi karena pemimpinlah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tugas ini tidak mudah.³ Dikatakan sulit karena perlu memahami perbedaan perilaku setiap anggota staf. Bawahan dipengaruhi sehingga mereka dapat memberikan layanan dan berpartisipasi dalam organisasi dengan baik. Dengan kata lain, keberhasilan atau kegagalan upaya untuk mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh tingkat kepemimpinan. Ingatlah bahwa masalah kepemimpinan tidak bisa dianggap sederhana karena pemimpin itu sendiri adalah manusia dengan emosi dan akal yang beragam jenis dan sifat.⁴

Untuk menjalankan institusi pendidikan dengan baik, pemimpinnya diberi wewenang dan tanggung jawab penuh tergantung pada tingkat manajemennya.⁵ Mintzberg (dalam Badeni) mengatakan bahwa pemimpin memiliki tiga peran penting dalam institusi: mereka membuat keputusan, membangun dan mengembangkan hubungan baik satu sama lain (peran interpersonal), dan menyebarkan dan mengubah informasi. Para manajer pendidikan dapat memastikan bahwa perubahan dan perkembangan sektor pendidikan ke depan akan menjadi yang terbaik jika mereka dapat melakukan ketiga peran tersebut bersama dengan kemampuan

¹ Andri, *Konsep Dasar Manajemen*, Jakarta: Gramedia, 2020.

² Edy, Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenamedia Group, 2019.

³ Hardasulistya, D. Peranan Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi. Artikel. 2015. <http://danangharda.blogspot.com>

⁴ Robbins, S.P. *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall. 2019.

⁵ Gaspersz, V, *Manajemen Kualitas*, Jakarta: Gramedia, 2021.

manajemen dan kepemimpinan yang memadai. Karena kenyataannya, keadaan ini diharapkan oleh masyarakat umum sebagai pengguna hasil lembaga pendidikan dan akan berfungsi sebagai model berpikir lembaga pendidikan.⁶

Institusi seperti institut adalah perguruan tinggi yang memberikan pendidikan akademik dan pelatihan profesional dalam berbagai bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan cabang ilmu pengetahuan lainnya. Struktur pendidikan institusi ini sangat kompleks.⁷ Untuk menyesuaikan program pendidikan universitas dengan tujuan pendidikan universitas, institusi harus mempertimbangkan kinerja tenaga pengajar (Tendik). Selain itu, institusi pendidikan harus berkonsentrasi pada kemajuan pendidikan, termasuk peningkatan fasilitas, teknik pengajaran, kebutuhan mahasiswa, dan upaya untuk meningkatkan kemampuan guru dan memperbaiki sistem pembelajaran.⁸ Untuk mencapai tujuan tersebut, kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan tujuan Institut diperlukan.⁹ Untuk melakukan fungsi kepemimpinan ini dengan baik, para pemimpin harus memiliki sifat inovatif, kreatif, dan komunikatif. Khususnya, mereka harus dapat menyebarkan dan menerapkan konsep dan praktik secara efektif dan berhasil untuk kepentingan organisasi dan masyarakat pada umumnya.¹⁰

Pemimpin memiliki tugas tertentu untuk memastikan bahwa kelompok dapat mencapai tujuannya dengan cara terbaik, dengan kerja sama yang efektif, dan dalam situasi apa pun.¹¹ Tugas utama pemimpin adalah: (1) memberikan struktur yang jelas terhadap situasi kompleks yang dihadapi kelompok, (2) memantau dan mengarahkan perilaku kelompok dan (3) mendeteksi dan menjelaskan kebutuhan tim kepada pihak luar. dunia, baik dari segi sikap dan harapan kelompok, tujuan dan perhatian.¹²

Kepemimpinan dalam Institut memainkan peran yang sangat penting dalam pengembangan organisasi. Direktur Institut, yang selanjutnya disebut Rektor, mempunyai pengaruh besar terhadap perkembangan Institut di bawah arahnya. Menurut Kerlinger, faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja

⁶ Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta, 2014.

⁷ Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali, 2018.

⁸ Ratminto, *Konsep-konsep Dasar Manajemen Pelayanan*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada. 2021.

⁹ Luthans, F. *Organizational Behaviour: Seven Edition*. Singapore: McGraw-Hill, Inc. 2017.

¹⁰ Robbins, S.P. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga. 2019.

¹¹ Ratminto & Winarsih Atik Septi, *Manajemen Pelayanan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2019.

¹² Djamaludin, Ancok, *Psikologis Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga. 2019.

pegawai karena kepemimpinan yang efektif mengarahkan upaya seluruh pekerja untuk mencapai tujuan organisasi.¹³ Di lingkungan Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai (INSAN) sendiri, banyaknya pegawai dengan kepribadian yang berbeda-beda tentunya akan membawa warna tersendiri dalam dunia kerja di lingkungan INSAN. Lingkungan kerja di INSAN tidak lepas dari peran pemimpin dalam hal ini Rektor untuk meningkatkan mutu dan mutu INSAN karena harus ada kesinambungan antara atasan dan bawahan, dimana didalamnya terdapat Rektor beserta timnya, para dosen. dan staf kependidikan. (Tendik). Petugas pendidikan adalah anggota masyarakat yang berdedikasi dan diangkat untuk menunjang terselenggaranya pendidikan (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 1 BAB I). Pejabat pendidikan adalah orang yang bertanggung jawab merencanakan dan melaksanakan pengelolaan, pengembangan, dan pengawasan. dan pelayanan teknis penunjang proses pendidikan pada lembaga pendidikan.¹⁴

Saat ini STAI Kampus Syekh H. Abdul Halim Hasan Binjai telah diubah menjadi Akademi Syekh Abdul Halim Hasan Binjai sejak tanggal 15 Agustus 2023 sesuai Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No: 61 tahun 2023.¹⁵ Namun, PDDIKTI belum melaksanakan migrasi data karena masih banyak data mahasiswa yang belum menyatakan kegiatan mahasiswa (AKM).¹⁶ Hal ini terjadi karena Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai sebelumnya menerapkan sistem manual dan sebagian pegawai mempunyai permasalahan etos kerja seperti kurang disiplin dalam jam kerja, konflik antar individu dengan rekan kerja yang disebabkan oleh perasaan kecemburuan sosial atau emosi pribadi. serta hal-hal lain yang apabila diabaikan akan mengganggu stabilitas lingkungan kerja. Ada juga karyawan yang mendapat penilaian kinerja buruk, misalnya karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan pelatihannya, dan lain-lain.

Pada hakikatnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti proses atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan.¹⁷ Namun kinerja tersebut harus didukung oleh beberapa kriteria untuk meningkatkan tingkat produktivitas yang diharapkan, umumnya tergantung

¹³ Kerlinger. *Asas-Asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2016.

¹⁴ Depdiknas, *Undang-undang RI No.20 tahun 2003* tentang sistem pendidikan nasional. 2003.

¹⁵ Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia nomor : 61 Tahun 2023 tentang Izin Perubahan Bentuk Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh H. Abdul Halim Hasan Al-Ishlahiyah Binjai Sumatera Utara Menjadi Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai.

¹⁶ Peraturan Pemerintah nomor : 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan dan Pengelolaan Pendidikan Tinggi.

¹⁷ Siagian, Sondang. P. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Gunung Agung. 2018.

pada keinginan.¹⁸ Tentu saja, segala sesuatunya tidak sesederhana membalikkan tangan. Rektor harus berperan langsung sebagai pemimpin tertinggi untuk dapat mengontrol dan memberikan solusi agar kualitas terjamin dan staf, dalam hal ini Tendik dapat dengan mudah bekerja tanpa merasakan beban dan hubungan antara Rektor dan bawahan menjadi lebih baik dan lebih baik. lebih kuat. Tendik merupakan ujung tombak dalam mencapai tujuan Institut, kualitas Tendik mempengaruhi keberlangsungan fasilitas INSAN Binjai.

Dengan demikian, rektor harus segera menghubungi fakultas, program penelitian, kantor, dan unit layanan teknis lainnya untuk menemukan alasan mengapa migrasi data belum dilakukan di PDDIKTI hingga saat ini. Rektor memiliki peran yang sangat penting dalam menyelesaikan berbagai masalah dan konflik. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam lingkungan kerja INSAN Binjai yang berfokus pada layanan pendidikan tinggi, terdapat sejumlah masalah lain yang dapat mengganggu kinerja Tendik. Penelitian dengan judul "Analisis Peran Kepemimpinan Rektor Dalam Mewujudkan Migrasi Data PDDIKTI di Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai" bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan rektor INSAN Binjai dalam mengatasi masalah migrasi data PDDIKTI. Dan mengetahui hambatan atau keterbatasan yang dihadapi dalam melaksanakan peran kepemimpinan Rektor dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di INSAN Binjai.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, peneliti merupakan human instrumen dan dengan teknik pengumpulan data observasi partisipan, focus group Discussion (FGD) dan wawancara mendalam maka peneliti harus berinteraksi dengan sumber data.¹⁹ Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, artinya peneliti melakukan penelitian lapangan untuk mengumpulkan dan mengumpulkan data.²⁰ Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan pencatatan.²¹ Informan penelitian ini adalah Rektor INSAN Binjai, Wakil Rektor I Bidang Akademik, Kepala Kantor, Direktur Lembaga Informasi Data dan Humas serta Ka. LPM.

¹⁸ Safaria, T. *Kepemimpinan*. Yogyakarta : Graha. Sarwono, 2021.

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kwalitatif dan R&D*, Bandung : ALPABETA, 2021.

²⁰ Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 2019.

²¹ Moleong, Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung. 2016.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil wawancara dengan Rektor Insan Binjai, Wakil Rektor I yang membidangi masalah akademik, Ka. Lembaga Informasi Data dan Humas serta Ka. LPM. Beberapa peran kepemimpinan Rektor dalam mencapai pergerakan data PDDIKTI di Institut Syekh Halim Hasan Binjai dapat diringkas sebagai berikut:

Peran pribadi (peran individu)

Rektor INSAN Binjai sebagai pemimpin selalu berusaha mewakili organisasi dengan menghadiri semua undangan dan kegiatan internal dan eksternal. Dengan melakukan ini, nama INSAN Binjai akan semakin dikenal. Rektor INSAN Binjai selalu hadir saat diundang dan mengikuti kegiatan, menjadi teladan bagi bawahannya, dosen, dan tenaga kependidikan dalam menyampaikan arti disiplin. Rektor, dengan dukungan Wakil Rektor, harus mampu mengatur waktunya dengan baik mengingat kesibukannya. Rektor INSAN Binjai menunjukkan peran kepemimpinan dengan baik karena seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin menggunakan perilaku interpersonal untuk mendorong orang lain dalam posisi kepemimpinan. Dalam pekerjaannya sebagai kepemimpinan dalam suatu organisasi, INSAN Rektor Binjai menjalin dan menjaga hubungan baik di dalam maupun di luar organisasi. Rektor telah memutuskan untuk mengadakan pertemuan yang teratur dan terstruktur untuk mengevaluasi semua hasil. Baik meningkatkan layanan kemahasiswaan dan berfungsi sebagai contoh bagi kampus INSAN Binjai.

Peranan Pembuat Keputusan (Decision making)

Rektor INSAN Binjai selalu mengembangkan ide-ide yang membantu pertumbuhan Institut dan selalu beradaptasi dengan kondisi bisnis untuk membuat keputusan. Untuk mendapatkan ide-ide baru untuk pertumbuhan perusahaan, kepemimpinan dan manajemen berbicara tentang ide-ide karyawan. Melalui program-program yang diatur dalam Visi dan Misi INSAN Binjai, perusahaan bahkan menawarkan kepada manajemen dan karyawannya platform inovasi. Rektor memutuskan untuk bekerja sama dengan SEVIMA untuk menyelesaikan masalah migrasi data PDDIKTI dan memulai sistem kampus digital. Pada periode kedua kepemimpinannya, dia berani mengambil keputusan untuk merevisi Visi dan Misi Sekolah. Selain itu, STAI akan diubah menjadi Institut, yang, menurut Visi dan Misi, diharapkan akan memberikan semangat baru kepada perguruan tinggi.

Peranan Sumber Informasi (Informational Role)

Peran berbagi informasi (common role) Pemimpin akan menjalankan peran berbagi informasi dengan seluruh karyawannya.²² Semua itu bertujuan untuk memastikan bahwa informasi yang dibutuhkan karyawan diketahui oleh karyawan terkait sehingga menimbulkan kesalahan dalam pekerjaan dan gangguan komunikasi antar karyawan. Oleh karena itu, pemimpin akan mengetahui informasi apa yang sampai kepada bawahannya karena informasi tersebut telah tersampaikan dengan baik.

Rektor INSAN Binjai berkomunikasi dengan pegawai dalam banyak hal terkait transmisi (sharing) informasi. Hal ini termasuk memberikan surat resmi dari pusat, baik oleh karyawan langsung kepada pimpinan atau oleh pimpinan kepada timnya. Hal ini dilakukan pemimpin agar pegawai merasa tidak terlalu banyak kesenjangan antara pemimpin dan bawahan. Kemudian, agar seluruh pegawai yang berada di bawahnya dapat menyerap informasi yang diberikan secara akurat, sehingga meminimalisir adanya ketidaksesuaian yang mungkin timbul. Pertanyaan-pertanyaan di atas sejalan dengan pandangan sedarawati²³ bahwa Dengan mengingat bahwa "peran penyebar informasi memposisikan pemimpin sebagai penyebar informasi ke seluruh organisasi yang menjadi tanggung jawabnya", para pemimpin dapat berhasil memenuhi tugasnya sebagai penyebar informasi dengan meningkatkan komitmen anggota staf terhadap organisasi. Karyawan merasa dapat bergaul dengan manajemen dan menikmati lingkungan kerja yang nyaman.

Pembahasan

Rektor INSAN Binjai merupakan pemimpin yang bertanggung jawab dalam organisasinya. Apabila ada kesalahan yang dilakukan oleh pegawai maka pimpinanlah yang bertanggung jawab dan pegawai tidak bertanggung jawab atas kesalahan tersebut. Ketika pemimpin/manajer bertanggung jawab atas kesalahan karyawannya, maka karyawan akan lebih fokus dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.²⁴ Kesalahan yang terjadi pada karyawan akan selalu ada solusinya, dan berkat solusi tersebut karyawan akan dapat bekerja secara

²² Nawawi, Hadari, Metode Penelitian Bidang Sosial, Gadjah Mada University Press, Jogjakarta. 2019

²³ Sedarmayanti, *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan (mewujudkan Pelayanan prima dan pemerintahan yang baik)*, Bandung: Refika Aditama. 2019.

²⁴ Mahmudah, N. *Hubungan antara Persepsi terhadap Kepemimpinan Transformasional Pemimpin dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Bidang SDM di PT.POS Indonesia (Persero) Kota Bandung*. Skripsi. Bandung: UPI. 2021.

maksimal. Selama ini yang terjadi adalah sistem yang digunakan sekolah masih manual, mulai dari pengisian KRS, KHS dan sistem lainnya, sehingga sering terjadi kesalahan data antara program penelitian dan personel pada sistem pelaporan PDDIKTI. Oleh karena itu, kejadian tersebut akan menimbulkan banyak masalah di kemudian hari, terbukti dengan berubahnya kampus saat ini dari SMA menjadi Akademi. Terdeteksi banyak kesalahan data sehingga data lembaga tidak dapat dipindahkan. Namun, Rektor INSAN Binjai melihat hal ini akan terjadi, sehingga untuk mengatasi masalah ini, ia bekerja sama dengan SEVIMA untuk memfasilitasi proses migrasi data dan pelaporan PDDIKTI, serta menerapkan sistem kampus digital.

Rektor INSAN Binjai telah berpartisipasi dalam menempatkan karyawan ke posisi yang sesuai dengan kapasitas mereka saat ini. Oleh karena itu, pimpinan dapat segera menyelesaikan ketidaksesuaian jabatan. Selain itu, sebagai pemimpin atau manajer, mereka bertanggung jawab sepenuhnya atas proses penerimaan dan evaluasi karyawan. Mereka juga bertanggung jawab untuk membuat keputusan yang tepat tentang masalah yang berkaitan dengan karyawan dan mengatur rotasi internal perusahaan antara departemen. Untuk memastikan operasional bisnis berjalan lancar dan mencegah masalah di masa depan, orang yang tepat ditempatkan sesuai keahliannya. Rektor INSAN Binjai telah berhasil mengalokasikan sumber daya untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Ini telah membuat karyawan merasa dihargai dan dapat meningkatkan loyalitas dan semangat mereka untuk bekerja di perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan penempatan lulusan S.Kom pada Lembaga Informasi Data dan Humas. Jadi kami berharap laporan PDDIKTI jauh lebih baik.

Peran pimpinan kampus akan berperan menyampaikan informasi kepada stafnya.²⁵ Informasi yang diberikan kepada staf mungkin formal atau informal. Informasi ini disampaikan untuk meningkatkan kinerja syaf di perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rektor INSAN Binjai harus memastikan bahwa informasi yang diberikan relevan dengan prestasi kerja dan disampaikan sesuai dengan pekerjaan masing-masing pegawai. Ini harus dilakukan melalui forum seperti pertemuan rutin atau secara langsung dengan personel yang relevan. Pertanyaan-pertanyaan di atas sejalan dengan pandangan Mintzberg dalam Thoha²⁶ bahwa “pemimpin bertindak sebagai juru bicara untuk mewakili organisasi dan menyampaikan informasi tentang lingkungan organisasi” yang dipimpinya. Dengan demikian, pemimpin

²⁵ Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia Priyatmp. 2016.

²⁶ Thoha, M. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Depok: Rajawali Pers. 2019.

berhasil menjalankan perannya karena dengan memberikan informasi terkini langsung dari pemimpin akan menimbulkan rasa semangat dan keinginan di kalangan karyawan untuk lebih serius dalam bekerja di perusahaan, sehingga meningkatkan komitmen organisasi.

Kendala dalam menjalankan peran kepemimpinan Rektor pasti adalah pemahaman bahwa INSAN Binjai adalah perguruan tinggi swasta, tentunya ada pihak lain yang memainkan peran tersebut. Pemimpin inovasi harus siap mengatasi hambatan yang ada dengan berani melakukan sesuatu yang baru dan didorong untuk mengambil risiko yang diperhitungkan untuk mencapai kemajuan baru.

Pemimpin harus mengapresiasi pembicara dan staf. Dengan penghargaan ini, seorang pemimpin dianggap sebagai pemimpin yang luar biasa dan luar biasa. Pemimpin juga bertindak sebagai mentor dan pemimpin, memberikan umpan balik dan menciptakan hubungan yang selaras antara kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi. Sebagai pemimpin, seorang pemimpin harus dapat memotivasi bawahannya untuk memikirkan cara-cara baru untuk memecahkan masalah. Mereka juga harus dapat mendukung staf dan guru untuk membantu mereka memecahkan masalah mereka sendiri. Peran presiden menentukan keberhasilan kepemimpinan perguruan tinggi swasta. Namun, ada beberapa hambatan yang menghalangi penerapan peran pemimpin. Rektor mengalami kesulitan untuk meningkatkan kinerja keuangannya selama menjalankan tugasnya. Bisnis dan orientasi perguruan tinggi yang nirlaba sangat berbeda.

Rektor, sebagai seorang pemimpin, harus berkomitmen terhadap visi dan misi yang dipenuhinya. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh pemimpin atau pengurus yang baik tetapi juga oleh banyak faktor yang berbeda, antara lain kemampuan kepemimpinan, kematangan bawahan, dan tim kerja, jiwa kewirausahaan dan keahlian. Dalam pengelolaan pendidikan tinggi, rektor bertanggung jawab kepada Yayasan Al-Islahiyah Binjai.

Pada fase kedua kepemimpinan baru menerapkan sistem digital kampus mulai bekerjasama dengan SEVIMA dengan bukti telah berubah status dari sekolah tinggi menjadi institut. Selain yayasan, Rektor juga menghadapi kendala dalam menjalankan peran kepemimpinannya di bidang sumber daya manusia, dimana masih terdapat sumber daya manusia pendidikan yang belum terlatih menjadi ahli. Sumber daya manusia juga menjadi tantangan internal.

Ini juga menantang dari perspektif efisiensi sumber daya manusia. Selain sumber daya manusia, struktur kelembagaan menghadapi tantangan yang signifikan karena harus mampu mengantisipasi setiap perubahan. Evaluasi program, perencanaan kegiatan akademik, persiapan sarana dan prasarana, dan pendukung kegiatan administratif adalah semua contoh perencanaan strategis yang dituangkan dalam rencana aksi yang akan dilaksanakan. Penanggung jawab struktur harus bekerja sama dengan Rektor, tetapi yayasan menentukan penanggung jawab struktur, sehingga sulit bagi Rektor untuk bekerja sama. Dan struktur organisasi harus dirancang untuk meningkatkan efisiensi.

PENUTUP

Simpulan

Peran pemimpin adalah mewakili secara resmi organisasi yang dipimpinnya dalam setiap peluang dan permasalahan yang muncul. Peran ini sangat mendasar dan sederhana. Karena kekuasaan formalnya, pemimpin dianggap sebagai simbol dan wajib menjalankan serangkaian tugas. Rektor INSAN Binjai merupakan pemimpin dan sosok yang bertanggung jawab dalam organisasinya. Jika terjadi kesalahan di kalangan tenaga kependidikan, maka pengelola harus bertanggung jawab dan tidak bisa menyalahkan staf saja.

Rektor INSAN Binjai pada masa kepemimpinannya yang kedua berani memutuskan untuk melakukan perubahan Visi dan Misi karena telah berubah status, adapun dalam Visi dan Misi tersebut diharapkan menjadi semangat baru untuk menjadi universitas yang unggul dan unggul. kini telah menerapkan sistem kampus digital bekerja sama dengan SEVIMA untuk memfasilitasi perpindahan data dan pelaporan ke PDDIKTI. Rektor INSAN Binjai harus memastikan bahwa informasi yang disampaikan relevan dengan kinerja pekerjaan dan menyampaikan informasi tersebut sesuai dengan kepentingan kerja setiap orang. Ini merupakan persyaratan semua karyawan yang berada di bawah wewenangnya. Penyampaian informasi yang dilakukan oleh Rektor INSAN Binjai adalah melalui rapat kerja bulanan, pemberian informasi melalui Wakil Rektor atau pemanggilan langsung kepada staf terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Andri, *Konsep Dasar Manajemen*, Jakarta: Gramedia, 2020.
- Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta, 2014.
- Djamaludin, Ancok, *Psikologis Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga. 2019.
- Depdiknas, *Undang-undang RI No.20 tahun 2003* tentang sistem pendidikan nasional. 2003.
- Edy, Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenamedia Group, 2019.
- Gaspersz, V, *Manajemen Kualitas*, Jakarta: Gramedia, 2021.
- Hardasulistya, D. Peranan Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi. Artikel. 2015.
<http://danangharda.blogspot.com>
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali, 2018.
- Kerlinger. *Asas-Asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2016.
- Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia nomor : 61 Tahun 2023 tentang Izin Perubahan Bentuk Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh H. Abdul Halim Hasan Al-Ishlahiyah Binjai Sumatera Utara Menjadi Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai.
- Luthans, F. *Organizational Behaviour: Seven Edition*. Singapore: McGraw-Hil, Inc. 2017.
- Moleong, Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung. 2016.
- Nawawi, Hadari, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gadjah Mada University Press, Jogjakarta. 2019
- Mahmudah, N. *Hubungan antara Persepsi terhadap Kepemimpinan Transformasional Pemimpin dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Bidang SDM di PT.POS Indonesia (Persero) Kota Bandung*. Skripsi. Bandung: UPI. 2021.
- Peraturan Pemerintah nomor : 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan dan Pengelolaan Pendidikan Tinggi.
- Robbins, S.P. *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall. 2019.
- Robbins, S.P. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga. 2019.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia Priyatmp. 2016.
- Ratminto, *Konsep-konsep Dasar Manajemen Pelayanan*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada. 2021.
- Ratminto & Winarsih Atik Septi, *Manajemen Pelayanan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2019.
- Sedarmayanti, *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan (mewujudkan Pelayanan prima dan pemerintahan yang baik)*, Bandung: Refika Aditama. 2019.
- Safaria, T. *Kepemimpinan*. Yogyakarta : Graha. Sarwono, 2021.

Siagian, Sondang. P. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Gunung Agung. 2018.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survai*, Jakarta: LP3ES, 2019.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : ALPABETA, 2021.

Thoha, M. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Depok: Rajawali Pers. 2019.