

Kepemimpinan Transformasional: Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi di Era Industri 4.0

Muhammad Alwi

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, IAIN Parepare, Jl. Amal Bakti
No 8 Soreang Kota Parepare
Email: muhawi@iainpare.ac.id

Abstract: Perguruan tinggi sebagai satuan pendidikan sekaligus sebagai organisasi pendidikan harus bergerak maju dalam rangka membangun kualitas pendidikan secara nasional maupun dalam tingkat internasional di era 4.0. Era digital saat ini membutuhkan kepemimpinan yang mampu menghadapi tantangan tersebut dengan membantu para dosen, staff ataupun mahasiswa untuk mampu mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki melalui motivasi, inspirasi, kerjasama, seluruh sumber daya manusia dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan gerak organisasi, kepemimpinan yang efektif akan mampu membawa organisasi pada tujuannya secara kolektif, olehnya itu kepemimpinan harus mampu mengantisipasi dan mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi maupun lingkungan organisasi dalam rangka membangun sistem, budaya, struktur maupun mekanisme kerja baru yang lebih produktif. Salah satu pendekatan gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan di perguruan tinggi adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional terdiri dari empat tindakan, yaitu ; pengaruh ideal, yakni tindakan yang meningkatkan emosi dan identitas pengikut dengan pemimpin, selanjutnya individual consideration untuk mendukung, mendorong, dan memberikan bimbingan kepada pengikut. Intellectual stimulation yakni mendorong bawahan untuk melihat masalah dengan perspektif baru, inspirational motivation artinya karakter seorang pemimpin yang dapat menerapkan standar yang tinggi sekaligus dapat mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter tersebutlah yang kemudian terinternalisasi dalam perguruan tinggi sebagai perilaku organisasi untuk meningkatkan daya saing perguruan tinggi.

Keywords: Kepemimpinan transformasional, Daya saing, Perguruan Tinggi

PENDAHULUAN

Abad 21 merupakan abad yang dikelilingi oleh kemajuan teknologi, seluruh sendi - sendi kehidupan manusia bersentuhan dengan teknologi, terutama teknologi komunikasi atau teknologi digital, sehingga hampir semua aktivitas kehidupan manusia tidak terlepas dari teknologi, akhirnya semua orang mengalami ketergantungan dengan alat teknologi dan menjadikannya sebagai kebutuhan primer. Hal ini menjadikan kehidupan manusia mengalami perubahan besar secara fundamental. Memasuki era industri 4.0 adalah suatu keharusan sekaligus tantangan akibat semakin berkembangnya ilmu pengetahuan manusia, era industri 4.0 adalah bagian gerak dinamis kemajuan manusia dalam melakukan aktivitasnya sebagai objek sekaligus subjek dalam kemajuan zaman. Era Industri 4.0 adalah singkatan dari

revolusi industri keempat, istilah ini mengacu pada perubahan yang cepat dalam desain, manufaktur, pelaksanaan, operasi, dan fabrikasi kerangka kerja komponen item (Sarjito, 2019).

Dalam perkembangan yang begitu pesat mengakibatkan sektor pendidikan juga harus ikut berkembang, menjadikan era 4.0 sebagai modal sekaligus tantangan. Persaingan menjadi karakteristik peradaban modern yang telah berkembang melintasi banyak perbatasan dunia seiring dengan kemajuan teknologi. Perguruan tinggi sebagai satuan pendidikan dan organisasi pendidikan harus mampu menyesuaikan diri sekaligus melakukan transformasi akibat perubahan yang terjadi. Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang memberikan layanan pembelajaran kepada masyarakat untuk memperoleh ilmu pengetahuan yang lebih maju. Perguruan tinggi memiliki fungsi sebagai produsen agen perubahan yang dapat merangsang dan mendorong perubahan dalam banyak hal menuju masyarakat modern. Berdasarkan persyaratan tersebut, perguruan tinggi perlu terus berkembang dengan berorientasi pada kualitas. Perguruan tinggi sebagai bagian penting lokomotif pendidikan, sebagai laboratorium sumber daya manusia harus mampu menjadikan revolusi industri 4.0 sebagai lompatan untuk perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan. Perguruan tinggi sebagai pelopor perubahan adalah universitas yang visioner, menunjukkan kreativitas, menemukan strategi kepemimpinan yang inovatif, berkualitas dan responsif terhadap kemajuan diseluruh dunia serta mampu membaca kecenderungan zaman (Karsiwan et al. 2021).

Era digital yang berkaitan dengan revolusi 4.0 saat ini membutuhkan kepemimpinan yang mampu menghadapi tantangan tersebut dengan membantu para dosen, staff ataupun mahasiswa untuk mampu mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki melalui motivasi, inspirasi, kerjasama, seluruh sumber daya manusia dalam mencapai tujuan. Perguruan tinggi tidak mampu melepaskan diri dari perkembangan ini, sehingga diperlukan kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan dukungan agar organisasi pendidikan bisa berkembang secara kolektif di era 4.0. Kepemimpinan dipercaya sebagai sesuatu kunci penggerak organisasi yang mampu membawa organisasi pada budaya dan cara baru dalam bergerak. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan gerak organisasi, kepemimpinan yang efektif akan mampu membawa organisasi pada tujuannya secara kolektif, olehnya itu kepemimpinan harus mampu mengantisipasi dan mengikuti perubahan – perubahan yang terjadi dalam organisasi maupun lingkungan organisasi dalam rangka membangun sistem, budaya, struktur maupun mekanisme kerja baru yang lebih produktif. Salah satu pendekatan gaya

kepemimpinan yang dapat diterapkan di perguruan tinggi dalam upaya menuntun dan memberdayakan sumber daya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional dapat menginspirasi para pengikutnya untuk menghasilkan performa yang luar biasa demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang dapat menginspirasi seluruh aktivitas kegiatan bawahan untuk mampu merubah suasana yang sesuai dengan kondisi zaman (Robbins, 2017).

Persaingan yang ketat dalam dunia pendidikan mendorong institusi untuk mempersiapkan menghadapi perubahan, dengan memulai dan mengupayakan transformasi organisasi untuk mencari kelebihan yang dapat menjamin dan memastikan terjaganya eksistensi lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan transformatif dapat meningkatkan daya saing perguruan tinggi di Era Industri 4.0. Berdasarkan pemikiran dan fakta empiris di atas, artikel ini mengkaji peran kepemimpinan transformasional sebagai kekuatan untuk meningkatkan daya saing universitas.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif sebagai metode penulisan utama. Informasi yang digunakan dalam penulisan ini adalah informasi tambahan, di mana data sekunder pada umumnya berada dalam bentuk, catatan, atau laporan otentik yang telah dikumpulkan dalam kronik (informasi naratif), baik yang didistribusikan maupun tidak dipublikasikan. (Moleong, 2014).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan informasi pada penelitian ini adalah: (1) studi literatur, dokumentasi refleksi yang dibuat dengan membaca laporan dan catatan harian yang berkaitan dengan penelitian ini. Dengan teknik ini, penulis bertindak seolah-olah informasi penting berasal dari sumber atau laporan tertentu. (2) mengumpulkan informasi dengan berdiskusi dan mencari ide dengan orang-orang yang mampu mengatasi masalah tersebut untuk menjelaskan masalah khusus yang berkaitan dengan penelitian ini. (3) intuitif-subyektif, asosiasi asumsi penulis tentang masalah yang sedang diteliti. (Sarjito, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Selama dekade terakhir, pendidikan tinggi Indonesia telah mengalami pergeseran paradigma besar. Pergeseran paradigma yang dimaksud melibatkan mengubah cara persaingan dikelola. Perubahan ini dipicu oleh peningkatan lingkungan luar yang sangat aktif sehubungan dengan kemajuan teknologi informasi,

sehingga e-learning, e-university dan sejenisnya mulai diteliti dan dikembangkan secara luas. Perubahan manajemen mempengaruhi baik perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta. Dan masuk perguruan tinggi harus dilihat tidak hanya sebagai knowledge center, research center, nonprofit center, tetapi juga sebagai entitas yang menghasilkan pengetahuan yang harus dikompertisikan untuk bertahan. Persaingan ini yang dialami oleh organisasi nirlaba meliputi persaingan harga, kualitas, dan pelayanan yang juga dialami oleh perguruan tinggi sebagai organisasi nirlaba.

Persaingan yang semakin ketat dalam dunia pendidikan tidak jauh berbeda dengan dunia bisnis. Persaingan dalam dunia perdagangan didorong oleh perubahan lingkungan dan iklim perdagangan yang mengarah pada perubahan keinginan dan kebutuhan pasar. Perubahan yang terjadi antara lain; dari ekonomi yang stabil ke ekonomi yang tidak diharapkan untuk beberapa waktu baru-baru ini. Dari etalase yang cukup stabil hingga etalase keamanan dan arah yang tidak stabil, etalase gratis dan deregulasi. Mulai dari kompetisi domestik hingga kompetisi internasional. Dari segi administrasi, perubahan tersebut adalah: dari jaringan tertutup ke jaringan terbuka, dari aset tambahan hingga aset berkualitas terbatas, dari kualitas tak tergoyahkan yang kuat hingga kualitas sains dan informasi, dari direktur pemilik hingga supervisor yang kompeten.

Perubahan yang disebutkan diatas juga terjadi dalam dunia pengajaran, terutama pada perguruan tinggi, perubahan tersebut adalah: (1) dari pengajaran yang berorientasi dosen ke yang berorientasi pada mahasiswa; (2) dari lulusan yang berorientasi sebanyak mungkin ke lulusan yang memiliki bakat yang siap untuk terjun ke masyarakat; (3) dari lulusan yang memiliki file pencapaian agregat tinggi (IPK) ke lulusan dengan kompetensi tinggi (IPK); (4) dari program pendidikan yang mengambil modul pendidikan pemerintah atau standar menjadi modul pendidikan yang menarik yang merupakan karakteristik dari lembaga pendidikan; (5) dari layanan yang menekankan tatanan internal ke layanan yang menekankan kepuasan pelanggan. (Kuncoro, 2011).

Sebagai hasil dari perubahan diatas maka melahirkan pandangan dunia yang baru, yang harus diterima dan diakui, meskipun itu merepotkan karena perlu mengubah pola pikir budaya yang telah ditanamkan selama beberapa dekade. Paradigma baru yang digunakan dalam administrasi perguruan tinggi ialah: pergeseran dari proses rekayasa ulang untuk menciptakan strategi baru, dari kompetensi pemasaran ke kompetisi berbagi peluang, dari perencanaan strategis ke aritektur strategis, dari manajemen berbasis nilai ke manajemen visioner, dari

pendaftaran karyawan berdasarkan tingkat pendidikan yang didasarkan pada kemampuan yang dimiliki, mulai dari persaingan yang memperhatikan tingkat lingkungan hingga persaingan global. Singkatnya, perubahan yang diperlukan untuk menghadapi persaingan adalah berorientasi global, berorientasi pada kualitas, berorientasi pada kepuasan pelanggan, siap untuk perubahan, digenggam bukan disajikan, unik sebagai merek dagang, dan memiliki visi untuk masa depan.

Sehubungan dengan makna perguruan tinggi, ada setidaknya empat atau lima pengukuran makna yang terkait dengan lembaga pendidikan tinggi, untuk lebih spesifik (1) dimensi ilmiah (sains dan teknologi); (2) aspek pendidikan; (3) aspek sosial (kehidupan masyarakat); (4) aspek bisnis (lembaga atau penyelenggara pendidikan). Secara keseluruhan, jika lembaga pendidikan tinggi mengharapkan untuk meningkatkan kemuliaan manusia, itu dapat dinaikkan menjadi pengukuran makna yang lebih mendalam yaitu (5) dimensi etika (Kuncoro, 2011).

Di era industri, inovasi diyakini akan terjadi dan tumbuh dalam garis lurus, dari penelitian dasar yang dilakukan di perguruan tinggi hingga penelitian terapan di perusahaan swasta hingga sampai sektor ekonomi. Namun di era ilmu pengetahuan dan informasi dewasa ini, perkembangan dan pencarian ilmu pengetahuan bukan lagi warisan sederhana sebagai garis lurus, tetapi sekaligus banyak masalah kompleks yang melintasi, bersinggungan, dan melintasi batas-batas disiplin ilmu yang berbeda secara langsung. Fenomena yang digambarkan memberi energi pada perguruan tinggi untuk menyesuaikan bentuk organisasi, disamping visi dan misi perguruan tinggi menuju pengorganisasian semua disiplin ilmu yang dijamin dalam semua pembangunan manusia.

Bagaimanapun, perguruan tinggi menghadapi tantangan besar yang perlu ditanggapi dengan serius. Globalisasi keuangan dan transformasi inovasi data merupakan dua kekuatan besar yang berdampak besar bagi dunia perguruan tinggi di Indonesia. Jika universitas tidak dapat memprediksi tantangan globalisasi dengan tepat, Lembaga-Lembaga ini tidak akan mampu mempertahankan eksistensinya. Dengan kondisi ini, sangat penting bagi perguruan tinggi untuk memperluas dan meningkatkan daya saingnya dalam mengatur agar tetap eksis dan bertahan.

Kapasitas kompetitif perguruan tinggi dapat diukur dengan menggunakan perangkat daya saing 7 plus 1, atau disebut juga indeks daya saing '7n1', dalam mengevaluasi kapasitas organisasi untuk melayani klien dan mitra. Ukuran keberhasilan pendidikan tinggi menggunakan daya saing 7n1 meliputi :

- a. Pangsa pasar (*market share*). Pangsa pasar universitas merupakan perbandingan omset transaksi antara penjualan universitas dan ukuran pasar universitas di sektor pendidikan tinggi nasional. Pangsa pasar pendidikan tinggi mencerminkan keunggulan pasar pendidikan tinggi atas pesaing. Semakin tinggi pangsa pasar universitas, semakin universitas mendominasi lingkungan pendidikan.
- b. Persepsi pelanggan (*customer awareness*). Jika pelanggan perguruan tinggi baru mengenal perguruan tinggi, mereka cenderung tiak membelinya. tak heran jika banyak perguruan tinggi berlomba-lomba mempromosikan produk jasa pendidikan dan brand universitas melalui iklan pendidikan untuk meningkatkan pengenalan nama. Ada empat tingkat kualitas persepsi pelanggan ; pertama zero awarness, ketika sebuah brand pendidikan pertama kali dirilis publik, brand pendidikan selalu dalam fase zero knowledge. Selanjutnya kesadaran kognisi, publikasi dan komunikasi pemasaran secara terus menerus akan membantu mengingatkan calon pengguna jasa. Selanjutnya kesadaran identitas, pada tahap ini pelanggan perguruan tinggi belajar tentang produk perguruan tinggi atau beberapa fitur kelembagaan meskipun ini tidak membantu mereka mengingat motivasi mereka sendiri. Selanjutnya puncak kesadaran pikiran, tingkat kesadran pelanggan perguruan tinggi yang sebelumnya mengadopsi produk pendidikan tinggi atau merek pendidikan.
- c. Citra pelanggan (*customer image*). Citra universitas yang baik adalah yang memenuhi harapan pimpinan universitas atau manajer merek pendidikan dan biasa disebut sebagai positioning. Positioning dapat berupa pengakuan ekspektasi terhadap universitas, merek pendidikan, atau produk universitas. Citra universitas harus dibentuk secara positif oleh pemasaran universitas, bukan secara pasif, melalui komunikasi pemasaran universitas yang terintegrasi dan sistematis.
- d. Pemenuhan klien. Pemenuhan klien perguruan tinggi harus diwujudkan oleh klien perguruan tinggi itu sendiri. Kepuasan pelanggan universitas, layanan selama proses penjualan universitas hingga layanan purna jual universitas sebagai organisasi layanan pendidikan.
- e. Pelayanan pelanggan. Saat ini, klien perguruan tinggi semakin mahal untuk dilakukan. Dengan demikian, mempertahankan pelanggan universitas yang ada adalah pekerjaan besar pemasar perguruan tinggi. Pelanggan universitas yang setia kurang sensitif terhadap biaya kuliah dan umumnya cenderung menjadi penjual layanan perguruan tinggi.
- f. Nilai pemangku kepentingan, kinerja pendidikan dapat diukur dari keberhasilan universitas dalam memberikan penghargaan kepada mitra. Nilai bagi mitra

perguruan tinggi adalah perbedaan antara manfaat perguruan tinggi dengan keseluruhan yang diambil sebagai beban bagi mitra perguruan tinggi.

- g. Pemabangunan (*development*), perguruan tinggi harus berkembang, transaksi, pangsa iklan, perhatian klien, dan tindakan lain dari pelaksanaan kompetensi perguruan tinggi harus mengikat setiap saat. Oleh karena itu, semua pelaksanaan kompetisi pendidikan yang efektif harus selalu dilakukan setiap saat (Buchari Alma, 2009).

Alat untuk mengukur daya saing perguruan tinggi adalah penggunaan '7n1' seperti yang dijelaskan diatas. Oleh karena itu, jika ingin mengukur daya saing universitas, dapat menggunakan alat ukur ini. Daya saing suatu universitas tergantung pada seberapa baik ia dapat memobilisasi sumber daya yang potensial untuk memenangkan persaingan. Pimpinan sebagai pusat manajemen memiliki tugas mengkoordinasikan komponen-komponen secara efisien dalam mengarahkan universitas secara kompetitif (Aminah, 2018).

Setelah struktur organisasi dan individu ditetapkan, Langkah selanjutnya adalah merancang bagaimana semua orang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin Lembaga berkewajiban untuk memimpin organisasi dan menggerakkan, mengkoordinasikan, membujuk, dan mengkomunikasikan individu atau seluruh individu dalam organisasi. Mengkoordinasikan kegiatan administrasi umumnya paling sulit dan paling penting karena melibatkan orang dan anggota organisasi.

Merekrut dan membangun anggota organisasi untuk mencapai tujuan adalah pekerjaan yang sulit dan cukup kompleks, pemimpin organisasi harus mendorong semua anggota organisasi agar bekerja secara optimal. Bagaimana pemimpin organisasi menciptakan situasi baru dari kondisi dan fenomena yang sulit dan kompleks, sehingga setiap kapasitas yang ada didalam organisasi dapat didorong dan diarahkan untuk keuntungan organisasi. Memimpin adalah proses merangsang semangat karyawan, bekerja keras, dan membimbing pelaksanaan rencana untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan arahan, pemimpin organisasi membuat komitmen, mendorong upaya untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, dan mempengaruhi anggota organisasi untuk melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. setiap organisasi berisi orang-orang, dan merupakan tugas kepemimpinan organisasi untuk mengarahkan dan mengoordinasikan orang – orang ini. Ini adalah kemampuan untuk membimbing orang lain, memilih saluran komunikasi yang paling efektif, atau menyelesaikan konflik antar anggota.

Pengertian umum pemimpin pendidikan adalah kapasitas dan kemauan seorang individu untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, memberdayakan, menyambut, mengarahkan, memindahkan, individu atau kelompok untuk mengakui dampak dan kemudian melakukan sesuatu yang dapat mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Dalam sebuah organisasi, komponen manusia menjadi salah satu sumber penentu untuk perubahan dan jalannya organisasi.

Pimpinan perguruan tinggi wajib menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perguruan tinggi yang dipimpinnya. Peran pimpinan perguruan tinggi antara lain mengembangkan visi intuisi yang bersangkutan, mengkomunikasikan upaya peningkatan kualitas manajemen, mengkomunikasikan pesan yang berkualitas, dan memastikan terpenuhinya kebutuhan dan keinginan konsumen. Fungsi, kewajiban dan tanggung jawab masing – masing bagian menghadirkan inovasi yang diperlukan untuk menciptakan budaya kerja yang suportif dan harmonis, menampilkan kemajuan yang diinginkan memastikan bahwa perguruan tinggi memiliki struktur organisasi yang baik serta mengembangkan mekanisme pengawasan dan evaluasi (Wekke, 2018).

Kepemimpinan yang berdaya saing adalah kepemimpinan yang didorong oleh kepemimpinan transformasional, yang merupakan perluasan dari kepemimpinan karismatik. Pemimpin membuat visi dan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk melampaui dan melebihi harapan. Dalam hal ini, karyawan lebih termotivasi dari yang diharapkan karena mereka merasakan kepercayaan, kekaguman, loyalitas, dan rasa hormat terhadap pemimpinnya. Model kepemimpinan yang berkembang pesat selama dua dekade terakhir lebih didasarkan pada upaya pelopor untuk memperkuat nilai-nilai, keyakinan dan kebutuhan bawahan. Kepemimpinan transformasional adalah jalan yang ditempuh seorang pemimpin yang memiliki kapasitas untuk menyesuaikan visi jangka panjang pada bawahannya. Pemimpin transformasional dituntut untuk dapat membangkitkan bawahannya untuk mengubah semua kearifan dan keinginan, pemimpin transformasional juga dituntut untuk dapat mendorong dan memotivasi untuk maju bersama dalam rangka mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam sebuah organisasi karena dapat meningkatkan organisasi secara signifikan. Metode ini yang digunakan oleh pemimpin transformasional dapat mempengaruhi pengikut untuk melakukan pekerjaan terbaik dan meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi (Kuncoro, 2011)

Kepemimpinan transformasional dapat membuat hal-hal yang baru dari sesuatu yang dianggap lama. Gaya kepemimpinan transformasional mampu

membawa perubahan yang lebih penting, seperti perubahan nilai, tujuan, dan kebutuhan bawahan. Kepemimpinan transformasional sebagai kapasitas pemimpin untuk mempengaruhi nilai-nilai, keadaan pikiran dan keyakinan, dan perilaku pemimpin lainnya dalam rangka mencapai misi organisasi (Suseno et al, 2010).

Ciri-ciri kepemimpinan transformasional menurut Avolio adalah sebagai berikut: Pengaruh karismatik (*idealized influence*) singkatnya, pemimpin transformasional harus cukup karismatik untuk menarik bawahan mereka dan menyesuaikan mereka. Secara khusus, karisma ditunjukkan dengan mengambil tindakan, memahami visi dan misi organisasi, mengambil sikap yang kuat, komitmen, dan koherensi dalam semua keputusan dan menghormati bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformatif menjadi panutan yang disegani, dan diikuti oleh bawahan. Selanjutnya motivasi inspirasional, mengacu pada karakter seorang pemimpin yang dapat menerapkan standar tinggi tetapi dapat mendorong bawahannya untuk memenuhi standar tersebut. Tipe karakter ini dapat merangsang optimisme dan semangat karyawan. Dengan kata lain, pemimpin transformatif selalu menginspirasi dan memotivasi bawahannya. Rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*), sifat pemimpin transformasional dapat mendorong bawahan untuk memecahkan masalah secara cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong bawahan untuk menemukan cara baru dan lebih efektif untuk memecahkan masalah. Dengan kata lain pemimpin transformatif dapat mendorong (menginspirasi) bawahannya untuk selalu kreatif dan inovatif. Selanjutnya *individual consideration*, karakter seorang pemimpin yang dapat memahami perbedaan individu bawahannya, ketika ini terjadi pemimpin transformatif akan bersedia mendengarkan upaya mereka, mengajar dan melatih bawahan mereka. Selain itu, pemimpin transformasional dapat mengenali potensi pencapaian dan kebutuhan pengembangannya berdasarkan kebutuhan bawahannya dan memperlihatkan keinginannya untuk mencapai dan berkembang (Nurabdiah Pratiwi, and Ngayomi Yudha Wastuti, 2022)

Kepemimpinan transformasional didalam perguruan tinggi memberikan kesempatan bagi bawahan untuk berpartisipasi dalam rencana perubahan, memberi energi kepada bawahan untuk membuat kelompok sosial dan membangun konvensi dukungan umum selama rencana perubahan, membuka celah kritik positif bagi semua pihak yang terlibat dalam perubahan, dan sensitif terhadap hasil manajemen kemajuan dan membuat kondisi kondusif untuk kritik yang diperlukan.

Dari penjelasan diatas, jelas bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam meningkatkan kualitas dan daya saing perguruan tinggi dalam menyelenggarakan pendidikan, berdasarkan tinjauan pustaka, model kepemimpinan transformasional perlu diterapkan pada dunia pendidikan ditengah krisis kepemimpinan terutama sebagai solusi diperguruan tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil diskusi dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa menerapkan kepemimpinan transformasional dalam menyikapi era digitalisasi dapat berdampak positif pada kemajuan diri dan organisasi. Kepemimpinan transformasional yang mampu memberikan motivasi, inspirasi secara bersama-sama memberikan keinginan bawahan dapat menciptakan semua potensi yang ada pada orang-orang dalam suatu organisasi, sehingga dapat menyatukan visi, misi, organisasi. Bahwa kepemimpinan di sebuah perguruan tinggi sangat menentukan kemajuan sebuah perguruan tinggi, kepemimpinan transformasional di perguruan tinggi dapat berkontribusi untuk membuat langkah daya saing perguruan tinggi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada pimpinan kampus IAIN parepare yang telah memberikan kesempatan dalam mengabdikan sekaligus belajar, serta diskusi yang produktif sehingga penelitian ini bisa diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, S. (2018). Komunikasi Pemimpin dalam Strategi Positioning guna Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi Islam. *Indonesian Journal of Islamic Communication*, 1(1), 26-50..
- Buchari Alma. (2009).. *Manajemen Corporate & Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan*, (Alfabeta: Bandung.
- Kajian Konseling dan Pendidikan, Jurnal, Sri Nurabdiah Pratiwi, and Sri Ngayomi Yudha Wastuti. (2022). "BIBLIO COUNS Kepemimpinan Transformasional Dalam Menghadapi Era Digitalisasi." *Biblio Couns: Jurnal Kajian Konseling Dan Pendidikan* 5(1):101–8. doi: 10.30596/bibliocouns.v5i1.9886.
- Karsiwan, W., Fajartriani, T., Badar, D. S., & Takdir, M. (2021). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi Melalui Implementasi Balanced Scorecard. In *Journal Fascho in Education Conference-Proceedings* (Vol. 2, No. 1)..
- Kuncoro, E. A. (2011). Leadership Sebagai Primary Forces Dalam Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi. *Binus Business Review*, 2(1), 14-30..
- Moleong. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). n.d. *Perilaku Organisasi* (16th Ed).

- Sarjito, A. (2019). Model Kepemimpinan Militer Digital Di Era Revolusi Industri 4.0. *Manajemen Pertahanan: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Pertahanan*, 5(2).
- Suseno, M. N. M. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94-109.
- Wekke, I. S., & Farwa, H. (2018). *Kepemimpinan Transformatif Perguruan Tinggi Islam*. Yogyakarta: Penerbit Gawe Buku.