

## ***Entrepreneur leadership pendidikan tinggi***

Affandi Iss\*

### **Abstrak**

Rendahnya mutu Sumber Daya Manusia di Indonesia merupakan bagian dari tanggung jawab Perguruan tinggi sebagai institusi yang disertai tugas untuk melakukan transformasi pengetahuan, keterampilan, karakter, dan perilaku yang sesuai dengan kebutuhan dunia pekerjaan. Oleh karena itu masalah efektivitas pendidikan tinggi harus menjadi perhatian dan sasaran kebijaksanaan dalam membangun perguruan tinggi yang mampu bersaing baik pada tingkat nasional, regional, maupun internasional. Banyak factor yang mempengaruhi efektivitas pendidikan tinggi, namun yang paling strategis dan banyak terabaikan adalah factor kepemimpinan yang secara efektif dapat mengoptimalkan sumber daya organisasi yang dimilikinya. Dalam kaitan inilah tulisan ini dibuat sebagai asupan dalam proses rekrutmen kepemimpinan pada berbagai level manajemen di universitas.

Kata kunci: *entrepreneur, leadership, transformasional, efektivitas, pendidikan tinggi*

### **1. Pendahuluan**

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang mendorong terjadinya globalisasi telah melahirkan realitas baru dalam iklim persaingan yang semakin kompetitif. Dalam situasi demikian, setiap organisasi dituntut untuk memiliki kompetensi global. Untuk dapat membangun kompetensi tersebut maka masalah daya saing semakin menjadi persoalan yang sangat serius dan dapat mematikan jika tidak dikelola secara efektif.

Unsur penting dalam membangun daya saing suatu organisasi adalah efektivitas pengelolaan sumber daya organisasi. Persoalannya adalah efektivitas di negeri ini masih merupakan barang 'mewah' dan 'langka'. Sektor pemerintah, swasta, sosial, keagamaan, pertahanan keamanan, pendidikan, bahkan organisasi bisnis sekalipun sebagian besar masih dikelola dengan tingkat efektivitas yang masih rendah.

Dalam Konferensi Nasional Produktivitas yang dilaksanakan pada tanggal 22-23 Nopember 2005 terungkap bahwa tingkat daya saing nasional masih rendah jika dibanding dengan tingkat daya saing dan produktivitas negara lain seperti Singapura, Malaysia, Jepang, Korea Selatan, dan Taiwan.

Dalam Konferensi Nasional Produktivitas yang dilaksanakan pada tanggal 22-23 Nopember 2005 terungkap bahwa tingkat daya saing nasional masih rendah jika dibanding dengan tingkat daya saing dan produktivitas negara lain seperti Singapura, Malaysia, Jepang, Korea Selatan, dan Taiwan.

---

\*Penulis adalah Dosen Tetap Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Bandung

Dalam Konferensi Nasional Produktivitas yang dilaksanakan pada tanggal 22-23 Nopember 2005 terungkap bahwa tingkat daya saing nasional masih rendah jika dibanding dengan tingkat daya saing dan produktivitas negara lain seperti Singapura, Malaysia, Jepang, Korea Selatan, dan Taiwan.

Sedangkan menurut laporan *World Economic Forum* tahun 2003-2004, daya saing Indonesia menduduki peringkat ke-37 pada tahun 1999, turun menjadi ke-44 tahun 2000, menurun lagi ke urutan 49 tahun 2001, merosot ke urutan 69 di tahun 2002, dan pada tahun 2003 mencapai peringkat terendah menjadi ke-72. Secara spesifik, menurut survei internasional, efektivitas kerja sumber daya manusia Indonesia juga tergolong rendah, dimana Indonesia saat ini masuk peringkat 137 dari 147 negara yang disurvei.

Rendahnya efektivitas dan daya saing sumber daya manusia sebagaimana disebutkan di atas antara lain disebabkan oleh tidak terpenuhinya persyaratan keterampilan dan pengetahuan yang harus dimiliki. Oleh karena itu langkah strategis untuk membangun daya saing sumber daya manusia dan sekaligus agar dapat menghadapi tantangan dunia yang semakin kompleks harus dimulai dari upaya meningkatkan efektivitas dunia pendidikan karena pada dasarnya pendidikan merupakan aktivitas dalam menyiapkan sumber daya manusia melalui bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan yang diorientasikan untuk masa yang akan datang. Salah satu jenjang pendidikan yang akan memberikan kontribusi pada terbentuknya kompetensi sumber daya manusia adalah pendidikan tinggi atau dalam hal ini universitas.

## **2. Pembahasan**

### **2.1 Hakekat Pendidikan Tinggi**

Universitas merupakan salah satu lembaga pendidikan yang secara formal diserahi tugas dan tanggung jawab mempersiapkan mahasiswa sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, yaitu mengisi kebutuhan masyarakat akan tersedianya tenaga ahli dan tenaga terampil dengan tingkat dan jenis kemampuan yang sangat beragam. Oleh karena itu, mahasiswa sebagai peserta didik dan generasi muda yang mempunyai kedudukan dan peranan penting dalam mewujudkan cita-cita pembangunan nasional, senantiasa perlu dibimbing dan dikembangkan.

Akan tetapi, harapan itu justru berhadapan dengan realitas dunia pendidikan yang memprihatinkan. Secara kuantitas, menurut Azyumardi (2006) jumlah perguruan tinggi di Indonesia memang memperlihatkan pertumbuhan yang cukup pesat, pada tahun 1950 terdapat 10 institusi pendidikan tinggi dengan jumlah mahasiswa berkisar 6.500 orang,

sedangkan data pada tahun 2004 terdapat 81 lembaga pendidikan tinggi di bawah Depdiknas dan 59 di bawah Depag dengan jumlah mahasiswa lebih dari 880 ribu orang; sementara itu, terdapat sekitar 2.236 lembaga pendidikan swasta dengan jumlah mahasiswa sekitar 1,7 juta jiwa ([www.republika.co.id](http://www.republika.co.id)).

Selain itu, secara kualitas pengelolaan perguruan tinggi di Indonesia masih belum menunjukkan tingkat efektivitas yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari pemeringkatan atau yang dikenal sebagai *rating* universitas terbaik versi *The Times Higher Education Supplement* tahun 2007 yang paling banyak dijadikan pijakan dalam menentukan prestise sebuah universitas elite dunia. Di tingkat global, Universitas Harvard di AS masih berada di urutan pertama disusul Universitas Stanford dan Universitas Cambridge dan seterusnya, tidak satu pun universitas yang ada di Indonesia masuk di kelompok Top 500. Bahkan keadaan ini menunjukkan adanya degradasi keberadaan Universitas Indonesia (UI) yang pada tahun 2006 berada di posisi 250 ([www.topuniversities.com](http://www.topuniversities.com)).

Tuntutan untuk meningkatkan efektivitas manajemen universitas sebenarnya sudah didiskusikan sejak dua dasawarsa terakhir ini, apalagi dengan kenyataan empirikal semakin menurunnya posisi peringkat perguruan tinggi nasional kita baik secara global maupun regional. Dalam berbagai studi (Clark, 1998; Shattock, 2003; Forest dan Altbach, 2006 dalam Sutjipto, 2007 ([www.sindo.co.id](http://www.sindo.co.id))) disebutkan, keberhasilan universitas dalam melakukan transformasi untuk meningkatkan daya saing, antara lain karena:

- (1) adanya kepemilikan kemampuan tata kelola (*governance*) yang baik dengan *steering core* yang kuat,
- (2) kemampuan yang tinggi untuk berhubungan dan bekerja dengan dunia luar oleh unit-unit yang ada dalam universitas atau membangun institusi khusus yang bersifat interdisipliner,
- (3) basis pembiayaan yang luas;
- (4) kegiatan pada pusat-pusat akademik yang terstimulasi terus-menerus;
- (5) kultur akademik yang berkembang;
- (6) kemampuan untuk mengidentifikasi dan mencegah kemunduran;
- (7) kemampuan mengubah kegagalan menjadi keberhasilan;
- (8) membangun citra dan meningkatkan reputasi;
- (9) memelihara ambisi untuk maju di kalangan civitas akademika; serta
- (9) penjaminan mutu dan kemampuan profesi akademik yang berkembang.

Kesemuanya ini harus menjadi perhatian dan sasaran kebijaksanaan dalam membangun perguruan tinggi yang mampu bersaing baik pada tingkat nasional, regional, maupun internasional.

Universitas sebagai "industri jasa" seperti halnya industri jasa pada umumnya seharusnya beroperasi dalam sebuah sistem yaitu struktur yang terdiri dari gugusan elemen-elemen yang saling berinteraksi secara fungsional sehingga merupakan keterpaduan yang sinergis. Dalam elemen-elemen itu terjadi proses yang sesuai dengan fungsi masing-masing tetapi tidak eksklusif melainkan saling berkaitan, saling mendukung dan saling mempengaruhi satu sama lain.

Menurut Daulat P. Tampubolon (2001:80), budaya lama yang belum sepenuhnya bisa dihilangkan sampai dengan saat ini adalah pemahaman sistem belum utuh sehingga proses pengelolaan perguruan tinggi yang berdasarkan sistem belum terlaksana sepenuhnya. Misalnya, masing-masing fakultas masih seperti "kerajaan-kerajaan" kecil yang seolah-olah tidak ada hubungan satu sama lain. Demikian juga dosen-dosen, dengan dalih otonomi pada umumnya bertindak seakan-akan "raja-raja" kecil yang punya kekuasaan sendiri sehingga tidak mudah dikoordinasikan. Mengelola universitas secara *business like* dianggap sebagai pelanggaran tradisi. Implikasinya dalam pengelolaan perguruan tinggi (universitas) ada kecenderungan lebih cepat mencari kesalahan pada orang ketimbang pada sistem dan proses, akibatnya sering tidak ditemukan akar masalah sehingga persoalan tidak dapat diselesaikan secara tuntas.

Semua permasalahan tersebut sebenarnya mencerminkan tingkat efektivitas kepemimpinan mulai dari level universitas, fakultas, sampai dengan program studi. Baik berkaitan dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab sebagai seorang pemimpin akademik maupun dalam kaitannya dengan pengaruh kepemimpinannya terhadap efektivitas organisasi. Berbeda dengan kepemimpinan di dunia politik, industri dan birokrasi, dalam dunia akademik diperlukan pemimpin yang memiliki keseimbangan kemampuan kepemimpinan akademik dan kemampuan kepemimpinan manajerial sehingga seorang pemimpin pada semua tingkat organisasi memiliki visi dan kemampuan bekerja sama dengan sivitas akademika, staf administrasi, dan mitranya dalam mengkomunikasikan visi lembaganya. Berbeda dengan perjalanan karir dan pengembangan diri seorang staf pengajar mulai dari jenjang S1 sampai S3, dari asisten sampai Guru Besar; mulai dari pengampu mata kuliah tertentu sampai menjadi pakar di bidangnya memiliki persyaratan yang cukup jelas. Pada saat yang sama, tidak ada persyaratan kemampuan manajerial dan kemampuan kepemimpinan yang jelas yang harus dimiliki oleh seorang staf pengajar untuk menempati posisi manajerial baik tingkat universitas, fakultas, maupun program studi dalam manajemen kampus. Kondisi ini tidak saja mempengaruhi kinerja yang bersangkutan tetapi juga efektivitas unit kerja yang dipimpinnya.

Untuk menciptakan keterpaduan yang sinergis pada Universitas diperlukan kepemimpinan yang memiliki karakter kewirausahaan sehingga efektivitas pengelolaan universitas dapat tercapai. Secara umum, pengertian efektivitas mengarah pada taraf tercapainya hasil. Istilah ini sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan di antara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai (*doing the right things*), sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara memperoleh hasil yang dicapai (*doing things right*) dengan membandingkan antara *input* dan *output*-nya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas menurut Bernadine dan Russel (1993: 518) adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku.

Oleh karena itu, efektivitas Universitas bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Hal ini menegaskan bahwa Sumber Daya Manusia sebagai salah satu faktor produksi merupakan faktor strategis yang akan menjadi kekuatan dan modal utama dalam mengolah sumber daya organisasi lainnya, baik dalam kapasitas sebagai *leader* maupun *assistant*. Ini artinya, sumber daya alam, teknologi, maupun dana yang tersedia sebagai *resources* tidak akan memberi manfaat yang optimal tanpa adanya campur tangan sumber daya manusia.

Pada saat yang sama, perubahan progresif dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi juga telah menciptakan paradigma baru di tempat kerja dimana tuntutan untuk melatih dan mengembangkan tenaga kerja (sumber daya manusia) yang 'biasa' menjadi *knowledge worker* merupakan kebutuhan yang mendesak.

Efektivitas manajemen universitas tidak akan lahir dengan sendirinya, oleh karena itu perlu diupayakan dengan cara, antara lain, memberdayakan sumber daya manusia sehingga mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan komitmen tinggi sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Di sinilah diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberdayakan dan menggerakkan mereka untuk melaksanakan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya secara suka rela dan penuh antusias.

Proses mempersiapkan *knowledge worker* tersebut menurut Manz dan Sims (Sangkala, 2002: 1) dinamakan *empowerment* yaitu pegawai diberi kewenangan untuk mempraktikkan pengetahuannya dalam membuat keputusan-keputusan dan diberi kemampuan untuk menangani pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan kewenangan yang cukup. Dengan demikian, pegawai diberi keleluasaan untuk memimpin diri sendiri (*self leadership*). Dalam hal ini, pemimpin yang dibutuhkan adalah yang

memiliki karakter kewirausahaan dan kemampuan kepemimpinan yang mampu melakukan *empowerment* sehingga organisasi dapat digerakkan secara efektif.

Kewirausahaan secara umum dapat diartikan sebagai individu yang memperoleh peluang dan menciptakan organisasi untuk mengejar peluang tersebut (Bygrave, 1996). Sementara itu, karakteristik pribadi seperti kerja keras, pantang menyerah, ulet, menghargai waktu, kreatif, tidak cepat puas, berani menanggung risiko, dan mampu membina relasi akan menjadi kekuatan dalam mentransformasi tantangan menjadi peluang, baik melalui inovasi, penciptaan organisasi, penciptaan nilai, pertumbuhan, keunikan, maupun proses.

Dua kekuatan besar tersebut (kepemimpinan dan kewirausahaan) pada dasarnya bersatu dalam kepemimpinan kontemporer yang salah satu teorinya disebut Kepemimpinan Transformasional, dimana substansi teori ini menunjuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut. Teori transformasional mempelajari juga bagaimana para pemimpin mengubah budaya dan struktur organisasi agar lebih konsisten dengan strategi-strategi manajemen untuk mencapai sasaran organisasional.

## 2.2 Entrepreneurship

Dari berbagai pengamatan dan penelitian yang telah dilakukan, ternyata keberhasilan seseorang tidak semata-mata dipersyaratkan oleh tingkat pendidikan yang tinggi. Dari pengalaman tokoh-tokoh legenda wirausaha justru banyak di antara mereka yang “gagal” dalam soal pendidikan. Tetapi mereka umumnya memiliki kesamaan dalam aksi yaitu memiliki tekad yang bulat, berjuang sekuat tenaga, dan hampir tidak mengenal lelah berusaha mengejar tujuan hidup yang pasti, mengubah mimpi menjadi kenyataan.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam berwirausaha, mulai dari faktor lingkungan, keadaan ekonomi/tuntutan kebutuhan, dan terutama karakteristik pribadi seperti kerja keras, pantang menyerah, ulet, menghargai waktu, kreatif, tidak cepat puas, berani menanggung resiko, dan mampu membina relasi. Karakteristik inilah yang akan menjadi kekuatan dalam mentransformasi tantangan menjadi peluang baik melalui inovasi, penciptaan organisasi, penciptaan nilai, pertumbuhan, keunikan maupun proses.

Secara Epistemologis, *Entrepreneur* berasal dari bahasa Perancis yang berarti “*between*” dan “*to take*” karena setiap orang yang mengambil posisi diantara *supplier* dan *customer* adalah orang yang mau mengambil risiko, dan orang tersebut akan menjadi sukses. Sejak pertama kali istilah *entrepreneur* dilontarkan di AS oleh Cantillon pada tahun 1755, sudah banyak para ahli mencoba merumuskan definisi kewirausahaan, mulai dari pengertian

yang sangat ideal/ekstrim seperti yang dikemukakan oleh Joseph Schumpeter yang mempersyaratkan *entrepreneur* dengan adanya *creative destruction* terhadap cara-cara lama. Lebih lanjut Schumpeter, sebagaimana dikutip (Bygrave, 1996) dalam *Entrepreneurship*, mengatakan seorang wirausahawan adalah individu yang memperoleh peluang dan menciptakan organisasi untuk mengejar peluang tersebut.

Sementara pengertian yang relatif sederhana, seperti yang dikemukakan oleh Peter F Drucker, bahwa kewirausahaan adalah *opportunities maximizers* baik melalui strategi “*to be there first with the most*” maupun strategi “*creative imitation*”nya dan Paul H. Wilken yang mengatakan bahwa kewirausahaan meliputi penggabungan kekuatan untuk memulai perubahan dalam proses produksi (Stoner & Freeman, 1992:243-265).

### 2.3 Transformational Leadership

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan mutakhir dalam kajian manajemen kontemporer, dimana sejak tahun 1980-an teori ini dikembangkan dari pemahaman yang sempit tentang kepemimpinan ke arah dimensi yang lebih luas. Kepemimpinan tidak lagi dipandang sebagai pemimpin terhadap manusia semata, tetapi sebagai pemimpin yang bertanggung jawab terhadap proses terjadinya perubahan dan transformasi setiap individu yang ada di bawah kepemimpinannya. Dalam hal ini perubahan dan transformasi yang berkaitan dengan emosi, nilai, etika, standar, tujuan jangka panjang, dan termasuk penilaian motif para pengikut, memenuhi kebutuhan mereka dan memperlakukan mereka sebagai manusia (Northouse, 2003:169).

Sementara secara konseptual, kepemimpinan transformasional didefinisikan Bass sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pola kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya, sebuah proses transformasional terjadi dalam hubungan kepemimpinan manakala pemimpin membangun kesadaran bawahan akan pentingnya nilai kerja, memperluas dan meningkatkan kebutuhan melampaui minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi (Bass, 1985).

Seorang pemimpin yang demikian diharapkan dapat berfungsi sebagai *inspirator*, *inisiator*, *motivator*, *dinamisator*, dan sekaligus menjadi *stabilisator* yang mampu mengelola organisasinya menjadi *excellence*. Untuk dapat menjalankan fungsi tersebut, Henri Mintzberg dalam Yukl (2006:32) mengemukakan ada peran-peran yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin (manajer) yang terdiri atas: *Interpersonal role (Figurehead, Leader,*

*Liaison*); *Informational role (Receiver, Disseminator, Spokes person)*; *Decisional role (Entrepreneur, Disturbance Handler, Resources Allocator, Negotiator)*.

## **2.4 Entrepreneur Leadership Vs Efektivitas**

Eksistensi suatu organisasi apa pun bentuk dan tujuannya akan sangat bergantung pada tingkat efektivitas nya. Dari penelitian-penelitian sebelumnya, dan kajian pustaka yang telah diuraikan di atas dapat diungkapkan bahwa efektivitas merupakan konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarnya. Untuk itu, efektivitas organisasi dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang dibuat berdasarkan kebijaksanaan organisasi. Efektivitas organisasi juga dapat dilihat sejauh mana organisasi dapat melaksanakan seluruh tugas pokoknya atau mencapai semua sasaran.

Efektivitas suatu organisasi tidak akan lahir dengan sendirinya, tidak akan meningkat dari tekad yang setengah hati, kebodohan, kemalasan, kelemahan, ketidakberdayaan, dan sifat kontra produktif lainnya. Oleh karena itu, perlu dikondisikan faktor-faktor seperti kinerja kelompok, pencapaian tujuan kelompok, kemampuan bertahan kelompok, pertumbuhan kelompok, kapasitas kelompok untuk menghadapi krisis, kepuasan bawahan terhadap pimpinan, komitmen bawahan terhadap tujuan kelompok, kondisi psikologis yang prima, dan kemampuan pimpinan dalam mempertahankan posisinya.

Faktor-faktor tersebut sebagaimana dikemukakan Northouse di atas hanya akan dapat dikondisikan oleh pimpinan yang memiliki kemampuan kepemimpinan dan karakteristik kewirausahaan yang mampu mentransformasi emosi, nilai, etika, standar, tujuan jangka panjang, dan termasuk penilaian motif para pengikut, memenuhi kebutuhan mereka dan memperlakukan mereka sebagai manusia. Proses transformasi ini harus dilakukan untuk:

1. Membangun kesadaran bawahan akan pentingnya nilai kerja;
2. Memperluas dan meningkatkan kebutuhan melampaui minat pribadi;
3. Mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi.

Kepemimpinan dan kewirausahaan sebagai seni dalam proses mempengaruhi anggota organisasi mempunyai peranan sentral dalam mencapai efektivitas organisasi, hal ini dikarenakan kepemimpinan mengandung makna sebagai proses dan properti (Mustopadidjaja, tt:3) . Proses dari kepemimpinan adalah pengaruh secara persuasif untuk menggerakkan dan mengkoordinasikan kegiatan anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan properti dimaksudkan bahwa kepemimpinan memiliki sekelompok kualitas dan



atau karakteristik dari atribut-atribut yang dirasakan serta mampu memberdayakan anggota, dimana karakteristik seorang pemimpin yang dibutuhkan adalah karakteristik yang melekat dan menjadi ciri khas dalam kewirausahaan seperti: *opportunity creator*, *calculated risk taker*, *innovator*, dan *high level of energy*.

Dengan kata lain, dari berbagai studi literatur yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa keterkaitan kepemimpinan dan kewirausahaan terhadap efektivitas organisasi memiliki pengaruh yang tinggi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pemimpin melalui peran hubungan antarpribadi, peran informasional maupun peran dalam proses pengambilan keputusan merupakan faktor strategis yang menentukan tingkat efektivitas organisasi. Sedangkan peran-peran tersebut akan dapat dilakukan dengan baik jika pimpinan mempunyai karakteristik khas yang melekat pada seorang wirausahawan seperti kerja keras, pantang menyerah, ulet, menghargai waktu, kreatif, tidak cepat puas, berani menanggung risiko, dan mampu membina relasi. Karakteristik inilah yang akan menjadi kekuatan dalam mentransformasi tantangan menjadi peluang baik melalui inovasi, penciptaan organisasi, penciptaan nilai, pertumbuhan, keunikan maupun proses.

Dari kajian di atas tentang kepemimpinan dan kewirausahaan, kita dapat menarik benang merah yang menggambarkan irisan di antara kedua aspek tersebut, dimana:

1. Efektivitas merupakan konsep yang sangat penting karena akan memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu sasarannya.
2. Organisasi dalam proses pencapaian tujuannya memerlukan seorang pemimpin yang efektif karena pemimpin mempunyai peranan sentral dalam dinamika organisasi.
3. Seorang pemimpin yang efektif memerlukan kemahiran kepemimpinan dalam mempengaruhi anggotanya sehingga mereka memiliki kemampuan dan antusiasme dalam bekerja.
4. Kepemimpinan hakekatnya mengandung tiga unsur utama yang terdiri atas:
  - a) Seperangkat sifat-sifat atau karakteristik tertentu yang khas dan unggul, dimana sifat-sifat tersebut melekat dan menjadi ciri khas dalam tradisi kewirausahaan.
  - b) Proses mempengaruhi secara persuasif untuk menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan sumber daya organisasi, khususnya sumber daya manusia.
  - c) Interaksi pemimpin (*leader*), pengikut (*follower*), dan situasi (*situation*).

5. Kepemimpinan dan kewirausahaan tidak dapat dipisahkan dalam proses pencapaian tujuan organisasi, sehingga penulis meyakini bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kristalisasi dari pemikiran yang menggabungkan seperangkat karakteristik tertentu yang menjadi ciri khas dalam kewirausahaan, proses mempengaruhi, dan kecerdasan dalam mendiagnosis situasi.

### 3. Kesimpulan

Konsep efektivitas kerja dalam manajemen sangat penting karena akan menggambarkan kemampuan pendidikan tinggi dalam optimalisasi penggunaan sumber daya yang dimilikinya. Secara konseptual efektivitas kerja dapat dideskripsikan sebagai kemampuan mengorganisasi dan memanfaatkan segenap potensi yang dimiliki disetiap pendidikan tinggi untuk mencapai dan memelihara suatu tingkat operasi tertentu sesuai dengan yang direncanakan. Oleh karena itu, efektivitas kerja akan sangat bergantung pada kemampuan pimpinan dalam menjalankan peran sebagai *inspirator*, *inisiator*, *motivator*, *dinamisator*, dan sekaligus menjadi *stabilisator*. Dalam kaitan inilah kepemimpinan dan kewirausahaan sebagai dua hal yang bersifat *inheren* diperlukan. Kedua aspek tersebut secara konseptual terangkum dalam teori kepemimpinan transformasional yang merupakan kristalisasi perkembangan pemikiran teori sifat, peri laku, dan kontingensi dalam kajian kepemimpinan. Karena kepemimpinan dan kewirausahaan secara konseptual mempunyai pengaruh yang saling mengutakan terhadap efektivitas kerja, maka untuk menjamin tercapainya efektivitas kerja yang tinggi, maka seyogyanya rekrutmen pimpinan didunia pendidikan tinggi perlu didasarkan pada kualifikasi minimum yang meliputi syarat kemampuan kepemimpinan akademik maupun syarat kemampuan kepemimpinan manajerial.

## Daftar Pustaka

- Azyumardi Azra. 2006. *Dari Universitas ke Multiversitas*.
- Bernadine, H. Jhon & Russel. 1993. *Human Resource Managemnent*. New York: Mc Graw Hill.
- Daulat P. Tampubolon. 2001. *Perguruan Tinggi Bermutu. Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad ke-21*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mustopadidjaja A.R., Prof. Dr. Tanpa Tahun. *Beberapa Dimensi dan Dinamika Kepemimpinan abad 21*. [www.aparaturnegara.bappenas.go.id](http://www.aparaturnegara.bappenas.go.id)
- Northouse, G. Peter. 2003. *Leadership. Theory And Practise. 3<sup>rd</sup> edition*. Sage Publication.
- Sutjipto. 2007. *PT. Pendidikan, Daya Saing*. [www.sindo.co.id](http://www.sindo.co.id)
- Sangkala. 2002. "The Superleadership" *Gaya Kepemimpinan di Era Bisnis yang Hiperkompetisi*. *Jurnal Usahawan*. No. 11 Th. XXXI.
- Stoner, James. A.F. 1982. *Management 2<sup>nd</sup> ed, diterjemahkan oleh Antarikso dkk*. Jakarta: Erlangga.
- Yukl, Garry. 2006. *Leader In Organizations. 6<sup>th</sup> edition*. Pearson International Edition.