

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA SDM DAN KUALITAS LULUSAN MAHASISWA DI POLITEKNIK ABCD JAKARTA

Oleh:

¹Darmawan, ²Jaenudin Akhmad, ³Endah Heryanti, ⁴Subagiyo, ⁵Rini Mardikawanty

^{1,2,4,5}Politeknik LP3I Jakarta

Jl. Kramat Raya No.7-9 Kramat, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

³Akademi Akuntansi dan Manajemen Pembangunan Bengkulu

Jl. RE. Martadinata No.55, Kandang Mas, Kec. Kp. Melayu, Kota Bengkulu, Bengkulu 38216

Email: darmawan.sg3@gmail.com¹, jaenudinakhmad13@gmail.com², endaharma726@gmail.com³,
begy020966@gmail.com⁴, rmardikaw@gmail.com⁵

ABSTRACT

This study discusses the influence of leadership style on human resource (HR) performance and the quality of student graduates at ABCD Jakarta Polytechnic. This study aims to analyze the impact of leadership style applied by institutional leaders on HR performance and the quality of student graduates. The research method used is a qualitative method with a descriptive approach. Data were collected through questionnaires distributed to lecturers, administrative staff, and students, as well as in-depth interviews to gain further perspectives. The results of the study indicate that the dominant authoritarian leadership style in this institution contributes to employee performance which is only at a moderate level and the quality of graduates that is not optimal. In contrast, transformational and participatory leadership styles have been shown to have a significant positive influence in increasing motivation, HR performance, and graduate quality. The main recommendation of this study is the need for a shift in leadership style from authoritarian to a more inclusive and supportive style to improve overall institutional performance.

Keyword: Leadership Style, HR Performance, Graduate Quality, Brand Image

ABSTRAK

Penelitian ini membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) dan kualitas lulusan mahasiswa di Politeknik ABCD Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan institusi terhadap kinerja SDM dan kualitas lulusan mahasiswa. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan diskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada dosen, staf administrasi, dan mahasiswa, serta wawancara mendalam untuk mendapatkan perspektif lebih lanjut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter yang dominan di institusi ini berkontribusi pada kinerja karyawan yang hanya berada di tingkat sedang dan kualitas lulusan yang belum optimal. Sebaliknya, gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan dalam meningkatkan motivasi, kinerja SDM, dan kualitas lulusan. Rekomendasi utama penelitian ini adalah

perlunya pergeseran gaya kepemimpinan dari otoriter menuju gaya yang lebih inklusif dan mendukung untuk meningkatkan performa institusi secara keseluruhan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja SDM, Kualitas Lulusan, *Brand Image*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan arah dan keberhasilan suatu organisasi, termasuk institusi pendidikan tinggi seperti Politeknik ABCD Jakarta. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan tidak hanya mempengaruhi kinerja sumber daya manusia (SDM) di dalam institusi, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas lulusan yang dihasilkan. Di dunia pendidikan, keberhasilan institusi tidak hanya diukur dari jumlah mahasiswa yang diterima, tetapi juga dari seberapa siap lulusan untuk terjun ke dunia kerja dan seberapa efektif staf pengajar dalam mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada mahasiswa.

Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif, mendorong motivasi, inovasi, serta kinerja yang optimal dari para dosen dan staf. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menimbulkan ketidakpuasan, rendahnya motivasi kerja, dan kinerja yang buruk, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pengajaran dan pembelajaran di kampus. Oleh karena itu, memahami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM dan kualitas lulusan menjadi penting bagi pengembangan gaya kepemimpinan yang efektif di Politeknik ABCD Jakarta.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada inspirasi dan motivasi untuk mengubah dan meningkatkan kinerja bawahan secara signifikan. Pemimpin transformasional berfokus pada pengembangan visi bersama, membangkitkan semangat kerja, dan mendorong inovasi di dalam organisasi (Bass & Riggio, 2006, hlm. 3-5).

Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan bawahan, di mana pemimpin memberikan imbalan atau sanksi berdasarkan kinerja individu. Gaya ini cenderung lebih berorientasi pada struktur, aturan, dan penghargaan yang jelas untuk tugas yang diselesaikan (Northouse, 2018, hlm. 171-173).

Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya ini menghargai masukan dari bawahan dan berusaha menciptakan lingkungan yang inklusif, di mana setiap orang merasa dihargai dan berkontribusi pada kesuksesan bersama (Yukl, 2013, hlm. 102-104).

Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter atau otokratik adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin mengendalikan penuh setiap keputusan dan proses tanpa banyak melibatkan masukan dari anggota tim. Gaya ini sering dikaitkan dengan kontrol yang ketat dan instruksi yang jelas,

namun bisa menurunkan motivasi dan inovasi (Lewin, Lippitt, & White, 1939, hlm. 271-273).

Kinerja SDM

Kinerja SDM merujuk pada tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab staf berdasarkan standar yang ditetapkan (Robbins & Judge, 2018, hlm. 57-60). Dalam pendidikan tinggi, kinerja diukur melalui efektivitas dosen dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kinerja SDM (Sumber Daya Manusia) adalah hasil atau prestasi yang dicapai oleh individu atau tim dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Kinerja SDM mencakup aspek-aspek seperti; Kualitas Kerja, Kemampuan dan Keterampilan, Perilaku dan Sikap, dan Dampak pada Organisasi

Kualitas Lulusan

Kualitas lulusan mengacu pada kemampuan mahasiswa untuk beradaptasi dan sukses dalam dunia kerja dan lingkungan. Faktor-faktor yang menentukan kualitas lulusan meliputi kompetensi akademik, keterampilan kerja, pengalaman praktik, etika, dan kemampuan adaptasi (Yorke & Knight, 2006, hlm. 4-6).

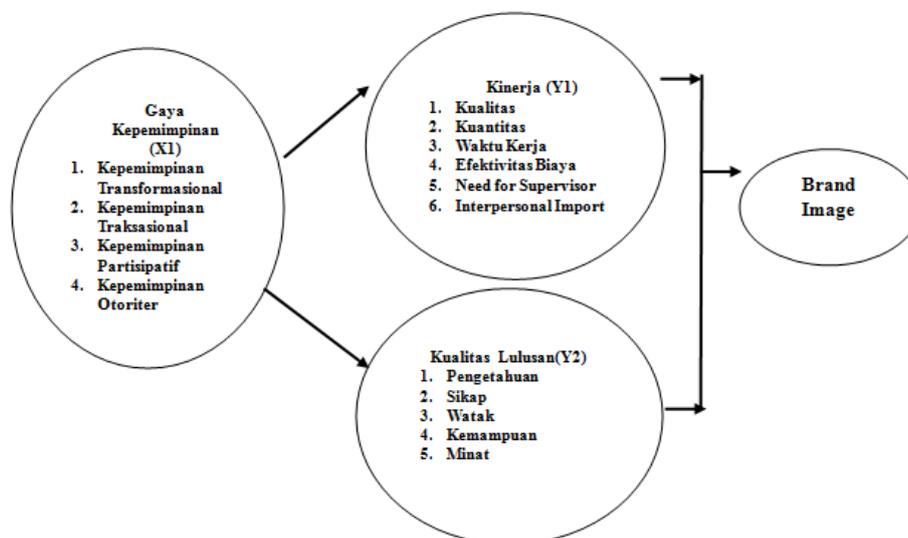
Kualitas lulusan merujuk pada tingkat kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh lulusan suatu pendidikan atau pelatihan. Kualitas ini mencakup: Aspek Akademik, Aspek Keterampilan, Aspek Perilaku, Aspek Karakter serta Indikator Kualitas Lulusan seperti : Prestasi akademik, Kemampuan memecahkan masalah., Keterampilan berkomunikasi., Kemampuan bekerja sama. Dan Tingkat kesuksesan dalam karir.

Brand Image

Philip Kotler: "*Brand Image* adalah kesan atau citra yang dibentuk oleh konsumen tentang suatu merek berdasarkan pengalaman, pengetahuan, dan asosiasi yang mereka miliki." (Kotler, 2016)

Brand Image adalah persepsi atau citra yang dibentuk oleh konsumen tentang suatu merek (brand) berdasarkan pengalaman, pengetahuan, dan asosiasi yang mereka miliki. Adapun manfaat *brand image* yakni; Meningkatkan kesadaran dan pengenalan merek, Membangun kepercayaan dan loyalitas konsumen, Meningkatkan nilai jual produk/jasa, Mengembangkan diferensiasi dari pesaing, dan Meningkatkan reputasi perusahaan.

Kerangka Penelitian



Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan metode pendekatan disriptif, yaitu mengungkapkan dan menjelaskan permasalahan yang ada dalam objek penelitian ini serta menggambarkan kondisi, dan situasi serta fenomena yang terjadi pada saat penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini, penulis mendapatkan data-data yang dibutuhkan melalui dari berbagai sumber yaitu:

Studi Kepustakaan (Library Research)

Penulis mempelajari buku-buku, jurnal-jurnal ilmiah dan segala sesuatu yang bermanfaat sebagai referensi dan literature dalam penelitian yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM dan lulusan.

Studi Lapangan (Field Research)

Studi lapangan penulis lakukan dalam rangka untuk mendapatkan data secara riil dan lengkap. Adapun Studi lapangan yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

Observasi (Observation), Observasi adalah teknik studi lapangan dengan mengumpulkan data melalui pengamatan objek secara langsung ke lapangan. Objek yang diteliti yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM dan Lulusan mahasiswa dilakukan di Politeknik ABCD Jakarta, dan *Wawancara (Interview)*, Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung pada pihak-pihak yang berkepentingan untuk mendapatkan data yang riil dan akurat.

Studi Dokumentasi (Documentation)

Adalah teknik pengumpulan data berdasarkan dokumen-dokumen yang dibutuhkan dan relevan dengan objek penelitian. Dokumen yang dibutuhkan yaitu hasil kuisioner dengan pertanyaan terbuka dan kemudian dibuat rangkuman untuk mendapatkan hasil penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja SDM dan Lulusan Mahasiswa Di Politeknik ABCD Jakarta

Pemimpin transformasional cenderung menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi melalui visi yang jelas dan dukungan penuh terhadap pengembangan individu. Gaya ini mendorong kreativitas dan inovasi, sehingga meningkatkan kinerja SDM. Dalam konteks pendidikan, pemimpin transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi dosen untuk berinovasi dalam pengajaran, dan berfokus pada peningkatan profesionalisme. Sutanto, E. M. (2016), Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi. Dalam konteks pendidikan tinggi, pemimpin yang menggunakan pendekatan transformasional dapat meningkatkan kinerja dosen dan staf administrasi, yang berujung pada peningkatan kualitas lulusan, sedangkan Gaya kepemimpinan transaksional, meskipun efektif dalam jangka pendek, tidak memberikan dampak motivasional yang berkelanjutan bagi staf. Suryani, T., & Wahyudi, I. (2018). gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh kuat dalam meningkatkan kinerja SDM di perguruan tinggi negeri di Indonesia. Kepemimpinan transformasional tidak hanya

meningkatkan produktivitas pengajaran dosen tetapi juga berperan dalam menciptakan iklim kerja yang positif, yang mendorong pengembangan kompetensi profesional staf dan lulusan. Putra, A.R., & Sari, M. (2021), kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan kualitas lulusan di perguruan tinggi vokasi melalui peningkatan keterlibatan dosen dalam pembelajaran dan pengembangan kurikulum yang lebih relevan dengan kebutuhan industri. Kepemimpinan ini mendorong inovasi dalam metode pengajaran yang berdampak positif pada kesiapan kerja lulusan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional di Politeknik ABCD Jakarta akan memberikan keefektifan dalam meningkatkan kinerja SDM dan berada di level atas. Dengan menerapkan gaya ini, pemimpin dapat memotivasi dan menginspirasi tim untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini berdampak pada peningkatan motivasi, karena SDM merasa terlibat dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan ini juga mendorong kreativitas dan inovasi dalam menyelesaikan tugas, sehingga meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas. SDM merasa terlibat dan berkomitmen terhadap organisasi karena merasa dihargai dan didengarkan oleh pemimpin. Selain itu, kepemimpinan transformasional membantu pengembangan kemampuan dan kompetensi SDM melalui pelatihan dan pengembangan karir. Sebagai hasilnya, kinerja SDM meningkat karena adanya dorongan dan motivasi yang kuat. Organisasi dapat mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Implementasi kepemimpinan transformasional dapat dilakukan dengan memberikan visi dan misi yang jelas, mendorong komunikasi terbuka, memberikan kesempatan pengembangan kemampuan, pengakuan dan penghargaan, serta fokus pada tim dan kolaborasi. Dalam jangka panjang, kepemimpinan transformasional membawa manfaat seperti meningkatkan kepuasan kerja, retensi SDM, kinerja organisasi, reputasi organisasi dan kemampuan bersaing. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja SDM dan mencapai kesuksesan organisasi.

Gaya Kepemimpinan Transformatif untuk Lulusan mahasiswa berdasar di Nilai Baik, Lulusan mahasiswa memiliki potensi besar untuk menjadi pemimpin dan profesional yang unggul. Melalui proses pembelajaran yang komprehensif, mahasiswa mengembangkan kemampuan kepemimpinan dan manajemen yang efektif. Mereka belajar mengelola tim, mengambil keputusan strategis, dan mengembangkan visi untuk mencapai tujuan. Selain itu, mahasiswa juga meningkatkan keterampilan komunikasi dan presentasi yang baik. Mereka mampu menyampaikan ide, gagasan, dan hasil penelitian dengan jelas dan persuasif. Keterampilan ini sangat penting dalam dunia kerja, baik dalam komunikasi dengan rekan kerja, klien, maupun pemangku kepentingan. Kreativitas dan inovasi juga menjadi salah satu kekuatan lulusan mahasiswa. Mereka belajar mengembangkan pemikiran kreatif dan inovatif dalam proyek dan penelitian. Dengan kemampuan ini, mereka dapat menciptakan solusi baru dan efektif untuk permasalahan kompleks. Kemampuan analitis juga ditingkatkan melalui pembelajaran yang mendalam. Mahasiswa belajar menganalisis data, mengidentifikasi pola, dan mengembangkan strategi untuk pemecahan masalah. Kemampuan ini sangat penting dalam dunia kerja yang semakin kompleks. Akhirnya, lulusan mahasiswa siap menghadapi dunia kerja yang menantang. Mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memadai untuk bersaing di pasar kerja global. Dengan demikian, lulusan mahasiswa menjadi aset berharga bagi organisasi dan masyarakat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja SDM dan Lulusan Mahasiswa Di Politeknik ABCD Jakarta

Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pertukaran atau transaksi antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin transaksional

memberikan penghargaan atau imbalan kepada bawahan yang mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan transaksional efektif dalam meningkatkan produktivitas dan motivasi bawahan. Namun, perlu diingat bahwa gaya kepemimpinan ini juga memiliki kekurangan. Oleh karena itu, pemimpin harus menyeimbangkan antara penghargaan dan imbalan dengan pengembangan keterampilan dan kreativitas bawahan.

Sutanto, M.V., (2018) Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja bahwa ketika karyawan merasa puas dalam bekerja menyebabkan pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja semakin kuat. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan menyebabkan karyawan lebih bisa menerima pendekatan yang dilakukan oleh pimpinan sehingga hal tersebut berdampak pada kinerja, namun ketika kepuasan kerja rendah menyebabkan pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja semakin rendah pula karena karyawan yang tidak puas cenderung tidak bisa menerima arahan-arahan yang diberikan oleh pimpinan.

Gaya kepemimpinan transaksional untuk kinerja karyawan berada di Level Cukup Baik, Gaya kepemimpinan transaksional memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja SDM. Dengan fokus pada pencapaian tujuan dan target, produktivitas SDM meningkat secara signifikan. Kedisiplinan dan kesadaran akan tanggung jawab juga ditingkatkan, sehingga SDM lebih bertanggung jawab dan terstruktur. Selain itu, gaya kepemimpinan ini efektif dalam mengelola sumber daya dan mengoptimalkan penggunaan waktu. SDM dapat mengembangkan kemampuan teknis dan fungsional yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Terpenting, gaya kepemimpinan transaksional membantu SDM memahami dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Dengan demikian, SDM merasa terlibat dan berkomitmen terhadap kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transaksional sangat efektif dalam meningkatkan kinerja SDM dan mencapai kesuksesan organisasi.

Gaya kepemimpinan transaksional untuk lulusan mahasiswa berada pada nilai C+, Lulusan mahasiswa dengan gaya kepemimpinan transaksional siap menghadapi dunia kerja dengan percaya diri. Mereka memiliki kesiapan kerja yang baik, ditandai dengan fokus pada pencapaian tujuan dan kedisiplinan tinggi. Kemampuan manajemen yang efektif memungkinkan mereka mengelola sumber daya dan waktu secara optimal. Selain itu, mereka juga memiliki pengembangan kemampuan teknis yang baik dalam bidangnya, sehingga siap bersaing di pasar kerja global. Dengan kombinasi keterampilan ini, lulusan mahasiswa dengan gaya kepemimpinan transaksional menjadi aset berharga bagi organisasi dan memiliki prospek karir yang cerah. Mereka siap menghadapi tantangan dan mencapai kesuksesan dalam karirnya, namun dalam kepemimpinan transaksional selalu ada imbal balikya atau segala sesuatu diukur seperti kegiatan jual-beli.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja SDM dan Lulusan Mahasiswa Di Politeknik ABCD Jakarta

Handoko, B.L., & Setiawan, R. (2019), Kepemimpinan partisipatif meningkatkan kinerja dosen dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan akademik dan pengembangan kurikulum. Partisipasi dosen dalam pengembangan institusi berkontribusi positif terhadap kualitas lulusan karena dosen merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam proses pembelajaran.

Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif di POLiteknik ABCD berada di level atas. Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan pendekatan efektif dalam meningkatkan kinerja SDM. Dengan melibatkan SDM dalam proses pengambilan keputusan, organisasi dapat memanfaatkan potensi dan kreativitas mereka secara maksimal. Motivasi dan semangat kerja SDM meningkat karena merasa terlibat dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Hal ini memicu kreativitas dan inovasi, sehingga SDM dapat mengembangkan

solusi baru dan efektif. Kemampuan analitis dan pemecahan masalah juga ditingkatkan, karena SDM dilatih untuk berpikir kritis dan strategis. Kerja sama tim dan komunikasi menjadi lebih efektif, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Terpenting, gaya kepemimpinan partisipatif membantu SDM mengembangkan kemampuan kepemimpinan dan manajemen yang efektif. Mereka belajar mengambil keputusan, mengelola tim, dan mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan partisipatif menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja SDM, mencapai kesuksesan organisasi, dan membangun budaya kerja yang positif dan produktif.

Gaya kepemimpinan partisipatif pada lulusan mahasiswa berada di nilai Baik, lulusan mahasiswa dengan gaya kepemimpinan partisipatif, siap menghadapi dunia kerja dengan percaya diri dan kesiapan yang baik. Mereka memiliki kemampuan kerja sama dan komunikasi yang efektif, serta kemampuan manajemen proyek dan tim yang baik. Dengan kemampuan lunak seperti adaptabilitas, empati, dan kreativitas, mereka siap menghadapi tantangan dan berinovasi dalam pemecahan masalah. Mereka juga memiliki kemampuan mengambil keputusan yang tepat dan bertanggung jawab, sehingga menjadi aset berharga bagi organisasi. Kombinasi kemampuan ini membuat lulusan mahasiswa memiliki keunggulan bersaing di pasar kerja global. Mereka siap mencapai kesuksesan dalam karirnya dan menjadi pemimpin masa depan yang inspiratif. Gaya ini melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, sehingga mereka merasa dihargai dan memiliki kontribusi yang berarti dalam proses kerja. Hal ini meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja, serta mendorong keterlibatan lebih aktif dalam kegiatan operasional. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan partisipatif memungkinkan dosen dan staf untuk merasa lebih bertanggung jawab terhadap kualitas pembelajaran yang mereka berikan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja SDM dan Lulusan Mahasiswa Di Politeknik ABCD Jakarta

Gaya kepemimpinan otoriter yang bersifat top-down cenderung mengurangi motivasi dan inovasi di kalangan karyawan. Karyawan mungkin merasa kurang dihargai, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka secara negatif. Di lingkungan akademik, gaya otoriter dapat menciptakan stagnasi karena dosen dan staf merasa kurang diberdayakan untuk mengembangkan ide-ide baru atau memperbaiki proses pengajaran. Rahayu, S., & Nugraheni, R. (2020), kepemimpinan otoriter cenderung menghasilkan kinerja yang rendah dan menurunkan kepuasan kerja karyawan di lingkungan akademik.

Gaya kepemimpinan otoriter di Politeknik ABCD Jakarta berkontribusi pada kinerja karyawan yang berada di level tengah. Kepemimpinan otoriter biasanya menekankan pada instruksi yang jelas dan kontrol yang ketat, namun kurang memberikan ruang bagi karyawan untuk berinovasi atau berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Akibatnya, motivasi kerja karyawan cenderung rendah, dan kreativitas serta inisiatif pribadi sering kali terhambat. Hal ini dapat menyebabkan kinerja yang stagnan dan tidak optimal, karena karyawan bekerja hanya untuk memenuhi tugas tanpa adanya dorongan untuk berprestasi lebih.

Kualitas lulusan yang berada di nilai C menunjukkan bahwa meskipun lulusan terserap di dunia kerja, kompetensi mereka cenderung berada pada tingkat yang moderat. Gaya kepemimpinan otoriter dapat berdampak negatif pada kualitas pengajaran dan pembelajaran di kampus, karena dosen dan staf kurang dilibatkan dalam inovasi pendidikan, pengembangan kurikulum, atau metode pengajaran baru. Akibatnya, materi yang disampaikan kepada mahasiswa mungkin kurang relevan dengan kebutuhan industri saat ini, sehingga lulusan tidak sepenuhnya siap untuk bersaing di pasar kerja. Dalam konteks pendidikan, gaya ini menyebabkan staf merasa kurang dihargai, yang berdampak negatif pada kualitas pengajaran dan hasil belajar mahasiswa.

Iklim organisasi di bawah kepemimpinan otoriter sering kali cenderung kaku dan kurang fleksibel. Karyawan dan dosen mungkin merasa tertekan karena kurangnya ruang untuk berpendapat atau berkreasi. Ini juga dapat menciptakan suasana kerja yang kurang harmonis, mengurangi kepuasan kerja, dan meningkatkan turnover atau perputaran staf. Dalam jangka panjang, hal ini tidak hanya merugikan kinerja SDM, tetapi juga berpengaruh negatif pada reputasi institusi dan kualitas pendidikan yang diberikan.

PENUTUP

Kesimpulan

Untuk meningkatkan kinerja SDM dan kualitas lulusan Mahasiswa di Politeknik ABCD Jakarta, diperlukan perubahan gaya kepemimpinan dari otoriter ke gaya yang lebih mendukung dan inklusif, seperti transformasional dan partisipatif. Melalui perubahan ini, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat, kualitas lulusan dapat diperbaiki, dan institusi dapat bersaing lebih baik dalam dunia pendidikan dan industri.

Kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja sumber daya manusia (SDM) serta kualitas dan kompetensi lulusan di lembaga pendidikan tinggi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin tidak hanya mempengaruhi bagaimana karyawan, dosen, dan staf bekerja, tetapi juga berkontribusi terhadap hasil pembelajaran yang dialami oleh mahasiswa. Gaya kepemimpinan yang mendukung, seperti transformasional dan partisipatif, berperan penting dalam peningkatan kinerja SDM dan ini berpengaruh juga terhadap peningkatan kualitas lulusan karena SDM dosen yang termotivasi cenderung lebih kreatif dan efektif dalam pengajaran serta dampaknya dapat meningkatkan *brand image* Politeknik ABCD secara keseluruhan.

Kualitas lulusan yang dihasilkan oleh sebuah institusi pendidikan sangat tergantung pada kontribusi dosen dan staf yang bekerja di lingkungan yang mendukung. Gaya kepemimpinan yang menumbuhkan motivasi, kolaborasi, dan inovasi di kalangan SDM akan memastikan bahwa mahasiswa mendapatkan pendidikan terbaik, yang mempersiapkan mereka untuk berkompetisi secara efektif di dunia kerja. Pemimpin yang mampu memberikan visi dan arah yang jelas serta memberdayakan SDM mereka untuk memberikan yang terbaik akan menciptakan siklus positif yang berujung pada peningkatan kualitas lulusan yang berdampak meningkatnya citra lembaga (*brand image*) secara keseluruhan.

Saran

Berdasarkan analisis di atas, berikut adalah rekomendasi yang dapat diterapkan oleh Politeknik ABCD Jakarta untuk meningkatkan kinerja SDM dan kualitas lulusan yang berdampak pada *brand image* adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan bagi Pimpinan
Mengadakan pelatihan dan pengembangan bagi para pimpinan untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinan yang lebih adaptif dan inklusif. Pelatihan ini harus berfokus pada keterampilan komunikasi, pemberdayaan tim, dan cara menciptakan iklim kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Melalui pendekatan ini, diharapkan para pimpinan dapat memahami pentingnya memberdayakan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas institusi secara keseluruhan.
2. Meningkatkan Keterlibatan Dosen dalam Pengembangan Kurikulum dan Inovasi Pembelajaran
Mendorong dosen untuk berperan aktif dalam pengembangan kurikulum, dengan mempertimbangkan umpan balik dari industri dan tren terbaru di bidang pendidikan.

Memberikan ruang bagi dosen untuk mengembangkan metode pengajaran yang lebih interaktif dan berbasis pada pemecahan masalah akan meningkatkan keterampilan mahasiswa yang lebih relevan dengan dunia kerja, sehingga meningkatkan kualitas lulusan.

3. Meningkatkan Sistem Evaluasi Kinerja Berbasis Kompetensi

Menerapkan sistem evaluasi kinerja karyawan yang berbasis pada kompetensi dan pencapaian tujuan yang jelas. Dengan memberikan umpan balik yang konstruktif, institusi dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja baik. Ini akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan berkontribusi lebih kepada institusi.

4. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Lebih Fleksibel dan Mendukung Inovasi

Memperbaiki iklim organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel, yang mendukung kolaborasi, keterbukaan, dan penghargaan atas kontribusi setiap individu. Membangun budaya organisasi yang menghargai inovasi dan pembelajaran berkelanjutan akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kompetensinya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan kualitas lulusan.

5. Pengembangan Kurikulum

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional atau partisipatif cenderung mendorong kolaborasi antara dosen dalam pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan industri. Mereka lebih terbuka terhadap inovasi dalam metode pengajaran dan lebih aktif mendorong pembaruan kurikulum yang relevan dengan tren di dunia kerja. Hasilnya, mahasiswa mendapatkan pembelajaran yang lebih relevan dan up-to-date, yang meningkatkan kompetensi mereka saat lulus.

6. Pengajaran dan Pembelajaran yang Efektif

Gaya kepemimpinan yang mendukung memungkinkan dosen untuk memberikan pembelajaran yang berkualitas tinggi. Dosen yang merasa didukung oleh kepemimpinan cenderung lebih termotivasi dalam menyusun materi pengajaran yang menarik dan berkualitas. Kepemimpinan yang mendukung juga memungkinkan implementasi teknologi pendidikan dan metode pengajaran interaktif, yang akan lebih mempersiapkan mahasiswa untuk tantangan dunia kerja.

7. Motivasi dan Keterlibatan Mahasiswa

Kepemimpinan yang baik menciptakan lingkungan akademik yang mendukung partisipasi aktif mahasiswa. Ketika dosen dan staf didukung oleh kepemimpinan yang efektif, mereka dapat lebih berfokus pada pengembangan soft skills mahasiswa, seperti kerja sama tim, komunikasi, dan keterampilan berpikir kritis. Kompetensi ini sangat penting dalam dunia kerja modern dan berperan besar dalam menentukan keberhasilan lulusan.

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan yang efektif memiliki dampak positif pada kinerja SDM dan kompetensi lulusan. Kinerja SDM yang baik dalam hal ini dosen dan staf yang termotivasi, kompeten, dan bersemangat akan berkontribusi langsung pada pengalaman belajar yang lebih baik bagi mahasiswa. Sebaliknya, jika kepemimpinan yang diterapkan bersifat otoriter dan menekan, kinerja SDM akan menurun, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pengajaran dan kompetensi lulusan. Kualitas lulusan yang dihasilkan oleh sebuah institusi pendidikan sangat tergantung pada kontribusi dosen dan staf yang bekerja di lingkungan yang mendukung. Gaya kepemimpinan yang menumbuhkan motivasi, kolaborasi, dan inovasi di kalangan SDM akan memastikan bahwa mahasiswa mendapatkan pendidikan terbaik, yang mempersiapkan mereka untuk berkompetisi secara efektif di dunia kerja. Pemimpin yang mampu memberikan visi dan

arah yang jelas serta memberdayakan SDM mereka untuk memberikan yang terbaik akan menciptakan siklus positif yang berujung pada peningkatan kompetensi lulusan, serta dampaknya pada *brand image* Politeknik ABCD itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). *The Full Range of Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Mind Garden.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Bland, C. J., & Ruffin, M. T. (1992). Characteristics of a Productive Research Environment: Literature Review. *Academic Medicine*, 67(6), 385-397, hlm. 389-391.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st Century. *Journal of Management Development*, hlm. 19-21.
- Chen, S., Wei, J., Yang, D., & Yang, Z. (2015). Influence of Teaching Performance Appraisal Systems on Teachers' Teaching Quality. *Educational Assessment*, hlm. 23-25.
- Goleman, D. (2000). *Leadership That Gets Results*. Harvard Business Review.
- Handoko, B. L., & Setiawan, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Dosen dan Kualitas Lulusan di Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 24(2), 78-80.
- Heck, R. H., & Johnsrud, L. K. (1994). Administrative Effectiveness in Higher Education: Improving Assessment Procedures. *Research in Higher Education*, hlm. 154-156.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational School Leadership for Large-Scale Reform: Effects on Students, Teachers, and Their Classroom Practices. *School Effectiveness and School Improvement*, hlm. 25-27.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates. *The Journal of Social Psychology*, hlm. 271-273.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Putra, A. R., & Sari, M. (2021). Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kualitas Lulusan pada Perguruan Tinggi Vokasi di Indonesia. *Jurnal Vokasi Indonesia*, 9(2), 89-91.
- Rahayu, S., & Nugraheni, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Otoriter dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Akademik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(1), 34-36.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Pearson.

Supriyanto, A. (2018). *Brand Management*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.

Suryani, T., & Wahyudi, I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja SDM di Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 12(4), 112-114.

Sutanto, E. M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 19(3), 45-47.

Susilo, D., & Mulyani, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dan Pengembangan Kualitas Lulusan: Studi Kasus pada Perguruan Tinggi Swasta di Surabaya. *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan*, 14(3), 67-69

Tjiptono, F. (2014). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Yorke, M., & Knight, P. T. (2006). *Embarking on Employability*. Higher Education Academy.

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson