

SINOPSIS TESIS

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KOLEGIAL DENGAN ADMINISTRASI BERBASIS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP MUTU PELAYANAN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

T e s i s

**Diajukan untuk Persyaratan Memperoleh
Magister Adminitrasi Pendidikan**

SAFRUL

NIM : 0808036109



**MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
2011**

PEMBIMBING*

\

Prof. Dr. H. Jh. Sinaulan
Guru Besar Tetap Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Dr. Hj. Erna Widodo, M.Pd.
Dosen Tetap Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

PANITIA SIDANG TESIS

Ketua,

Prof. Dr. H.R. Santosa Murwani
Direktur Program Pascasarjana UHAMKA

Skretaris,

Anen Tumanggung, Ph.D.
Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan

Anggota

Prof. Dr. H. Hadari Nawawi
Dosen Program Pascasarjana UHAMKA

Prof. Dr. Hj. Martini Djamaris, M.Sc. Ed.
Dosen Program Pascasarjana UHAMKA

**Pembimbing merangkap sebagai Anggota Panitia Sidang Tesis*

SINOPSIS TESIS**THE RELATIONSHIP BETWEEN COLLEGIAL LEADERSHIP AND ADMINISTRATION BASE ON MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM WITH QUALITY OF SERVICE AT UNIVERSITY OF MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA.****SAFRUL****ABSTRACT**

This research is to express (1) the relationship between collegial leadership with quality of service; (2) The relationship between administration base on management information system (MIS) with quality of service; and (3) The relationship between collegial leadership and administration base on management information system (MIS) together with quality of service at University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. This research using the method survey. Goals population are students at University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA of 10.918 people. The samples are taken by using technique cluster random of sampling area. The data are taken 36 students of Faculty social and politic sciences from semester VII class A and B. The results of this study to improve knowledge of the administrative staff for the quality of service that must be done to stakeholders UHAMKA. By way of leadership of UHAMKA continuously and consistently apply the SOP that has been made in carrying out the work. In addition, administration officials should be given training on computerized knowledge and network information systems which related to administrative services at the University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Keywords : Collegial Leadership, Administration on Management Information System, and Quality of Service

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KOLEGIAL DENGAN ADMINISTRASI BERBASIS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP MUTU PELAYANAN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**ABSTRAK**

Penelitian ini untuk mengungkap (1) Hubungan antara Kepemimpinan Kolegial dengan Mutu Pelayanan, (2) Hubungan antara Administrasi berbasis Sistem Informasi Manajemen (SIM) dengan Mutu Pelayanan, (3) Hubungan antara Kepemimpinan Kolegial dan Administrasi berbasis Sistem Informasi Manajemen secara bersama-sama dengan Mutu Pelayanan. Penelitian ini menggunakan metode survey, Populasi target adalah seluruh mahasiswa Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang berjumlah 10.918 orang. Sampel yang diambil mahasiswa Fakultas Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dengan menggunakan cluster random sampling area. Sehingga diambil mahasiswa semester VII kelas A dan kelas B berjumlah 36 orang. Kajian hasil penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan karyawan administrasi terhadap mutu pelayanan yang harus dilakukan terhadap stakeholder UHAMKA. Dengan cara pimpinan UHAMKA secara terus menerus dan konsisten menerapkan SOP yang telah dibuat dalam melaksanakan pekerjaan. Di samping itu pegawai administrasi perlu diberikan pelatihan tentang pengetahuan komputerisasi dan jaringan sistem informasi yang berkaitan dengan pelayanan administrasi di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Kata Kunci : Kepemimpinan Kolegial, Administrasi Berbasis Sistem Informasi Manajemen, dan Mutu Pelayanan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Bidang administrasi di perguruan tinggi merupakan unsur penting dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada mahasiswa, dosen, orangtua mahasiswa dan masyarakat umum. Di samping itu, administrasi harus memberikan pelayanan yang baik kepada mahasiswa sehingga dapat menghasilkan mahasiswa yang berkualitas dalam pendidikan. Oleh karena itu bidang administrasi harus benar-benar meningkatkan pelayanan, sebagai wujud perguruan tinggi yang bertanggung jawab terhadap masyarakat dan bangsa. Administrasi merupakan induk dari setiap perguruan tinggi dalam memberikan pelayanan dalam upaya membentuk sumber daya manusia yang handal.

Tetapi kenyataannya pelayanan administrasi perguruan tinggi pada umumnya belum memenuhi standar pelayanan. Jangankan administrasi perguruan tinggi administrasi pelayanan publik baik pemerintah maupun swasta, mutu pelayanannya masih kurang mendapat perhatian, misalnya penerbitan surat keterangan mahasiswa tidak cepat diselesaikan dengan cepat dan tepat, belum lagi masalah cetak nilai mahasiswa sering terlambat. Inilah yang melatar belakangi penulis untuk meneliti kualitas pelayanan administrasi.

Berbicara mengenai administrasi berarti berbicara mengenai pentingnya pelayanan dalam pendidikan dan pengajaran. Masalah administrasi dalam pembelajaran perguruan tinggi belum sepenuhnya mendapat perhatian serius pimpinan perguruan tinggi, termasuk pimpinan bidang administrasi, maupun staf yang menangani pelayanan administrasi.

Menurut (Vargo & Lusch, 2010) dalam memberikan pelayanan administrasi harus memenuhi dimensi-dimensi mutu pelayanan, yang meliputi : **(1) Reliability, (2) Assurance, (3) Tangibles, (4) Empaty, dan (5) Responsiveness.**

Seseorang staf administrasi atau pun pimpinan perguruan tinggi sedapat mungkin dapat menjabarkan ke-empat dimensi tersebut di atas ke dalam pekerjaan sehari-hari untuk memberikan pelayanan kepada pelanggan, dengan indikator-indikator sebagai berikut :

Realibility atau keterpercayaan harus sesuai dengan yang dijanjikan, objektivitas dan valid. Aman tepat waktu dan ketersediaan. Sedangkan Assurance atau keterjaminan, yaitu kompetensi pengetahuan, percaya diri,

menimbulkan keyakinan. Tangibles adalah dalam memberikan pelayanan harus memberikan penampilan yang menarik, keteraturan dan rapi. Dimensi pelayanan berikutnya adalah empathy yaitu kepedulian staf terhadap setiap pelanggan. Ia mengerti apa yang diinginkan pelanggan, melayani pelanggaran dengan penuh ramah dan perhatian.

Dalam mempersiapkan pengajaran, umumnya dosen-dosen di perguruan tinggi mereka mesti berhubungan dengan staf administrasi, karena sebagian staf masih minim pengetahuan tentang pelayanan administrasi, sering ditemukan staf yang kurang cepat memberikan pelayanannya. Hal semacam ini sangat bergantung kepada kepemimpinan perguruan tinggi atau pimpinan yang membawahi langsung bidang administrasi. Administrasi perguruan tinggi

merupakan administrasi yang dibentuk pada suatu perguruan tinggi, dikelola sepenuhnya oleh perguruan tinggi yang bersangkutan dengan tujuan membantu perguruan tinggi untuk mencapai tujuan pendidikan pada umumnya. Dengan demikian seorang pimpinan perguruan tinggi harus bisa melaksanakan dan mengendalikan bidang administrasi agar tercapai fungsi manajemen.

Menurut Sue Law and Derek Glover dalam buku *Educational Leadership and Learning* bahwa : ***“all show that team involvement in educational institutions is necessarily limited by the fact that the leader takes (or ratifies) the final decision in the interests of the organization as a whole*** (Sue et al., 2000) Artinya adalah bahwa keterlibatan tim dalam lembaga pendidikan adalah selalu dibatasi oleh kenyataan bahwa pemimpin mengambil atau meratifikasi keputusan terakhir dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan

Kegiatan administrasi harus dibuat sedemikian rupa agar semua pihak yang membutuhkan data dan informasi tentang pelayanan pendidikan dapat diperoleh secara cepat dan akurat. Sebagai salah satu pendukung belajar di perguruan tinggi, administrasi membantu tercapainya misi dan visi perguruan tinggi. Mengingat pentingnya peran administrasi perguruan tinggi maka perlu adanya suatu pengelolaan atau manajemen yang tepat dan cepat sehingga fungsi administrasi perguruan tinggi benar-benar terwujud. Namun masalahnya sekarang adalah tidak sedikit

administrasi perguruan tinggi yang pengelolaannya masih kurang profesional.

Kalaupun sudah baik, bagaimana administrasi perguruan tinggi mampu memenuhi kebutuhan penggunaannya akan berbagai pengetahuan dan informasi secara mudah dan cepat di era globalisasi ini. Untuk itu diperlukan suatu sistem informasi manajemen (SIM) dengan memanfaatkan komputer. Akan tetapi mampukah para pengelola administrasi terutama Pimpinan perguruan tinggi sebagai pemegang kebijakan di perguruan tinggi dalam mewujudkan administrasi perguruan tinggi yang berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi. Sebagian perguruan tinggi belum sepenuhnya memanfaatkan penggunaan teknologi dalam meningkatkan mutu pelayanan administrasi. Pada hal dengan menggunakan SIM pengelola administrasi perguruan tinggi tentang bagaimana seharusnya administrasi perguruan tinggi dikelola tidak saja secara manual tetapi dengan menggunakan TIK, agar meningkatkan mutu pelayanan. Harapannya dengan TIK di administrasi perguruan tinggi akan dapat lebih mempermudah dalam mengelola terutama dalam mengakses data dan agar administrasi perguruan tinggi dapat berperan dan berfungsi dengan baik. Sehingga pengelolaan administrasi dikelola oleh tenaga profesional yang memang benar-benar ahli dalam bidangnya. Tenaga pengelola administrasi perguruan tinggi atau biasa disebut petugas administrasi sampai sekarang sedikit yang berlatar belakang dari bidang ilmu administrasi. Sehingga staf administrasi masih harus terus mengembangkan kemampuannya dalam mengelola administrasi perguruan tinggi.

Kualifikasi yang dimiliki seorang petugas administrasi antara lain: Wawasan bidang keahlian administrasi, menguasai organisasi tempat ia bekerja (termasuk mengetahui tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga).

Mengikuti perkembangan informasi pengetahuan minimal bidang studi yang diajarkan di perguruan tinggi, memiliki wawasan pengetahuan yang luas untuk memupuk dan pembinaan staf administrasi, memiliki jiwa pendidik, supel, ramah, dan pandai berkomunikasi, bertanggung jawab dan jujur, memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi, aktif, lincah dan terampil dalam mencari dan menyebarluaskan informasi, memiliki hubungan luas dengan sesama pengelola administrasi perguruan tinggi, dan lembaga terkait, aktif mengikuti kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan bidangnya, mencintai

pekerjaannya dan gemar membaca, dan mau mengembangkan diri dan sanggup bekerja keras.

Kriteria-kriteria tersebut cukup berat untuk memenuhi kualifikasi seorang pengelola administrasi yang diinginkan. Tetapi bila dijalankan dengan rasa ikhlas dan sepenuh hati akan dapat menjadikan seorang administrator yang handal yang nantinya akan menggerakkan roda administrasi ke arah tercapainya visi dan misi administrasi menghadapi era globalisasi. Namun demikian, perlu disadari bahwa siap tidaknya administrasi perguruan tinggi memasuki era globalisasi tidak cukup diselesaikan dari segi pengelolanya administrasi, akan terlebih pada komponen dalam system perguruan tinggi itu sendiri. Masalah klasik yang muncul hampir di setiap bidang administrasi antara lain penyediaan dana yang tidak memadai, kurangnya tenaga yang professional, kewenangan dan kepercayaan kepada petugas administrasi.

Petugas administrasi belum melaksanakan fungsinya secara optimal. Namun semakin banyaknya informasi pengetahuan di era globalisasi ini apabila masih menggunakan system manual perguruan tinggi akan banyak ditinggalkan penggunaannya. Oleh karena itu penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi dengan cara pemanfaatan komputer dalam bidang administrasi akan lebih cepat dalam mengelola data dan informasi perguruan tinggi, dalam mengakses dan mengolah data-data mahasiswa, dosen, dan karyawan bisa menggunakan komputer. Pengelolaan administrasi menggunakan teknologi informasi dan yang mempunyai pengertian penggunaan komputer untuk mengerjakan sebagian dari rangkaian tugas/pekerjaan di administrasi yang sebelumnya dikerjakan secara manual. Penggunaan komputer dalam pengelolaan administrasi perguruan tinggi untuk saat ini perlu, mengingat ilmu dan teknologi kian hari kian berkembang sangat pesatnya sehingga petugas administrasi harus bisa menerapkan tugas/pekerjaan pokok administrasi ke dalam bentuk file komputer. Semua data yang ada di administrasi dapat dimasukkan dalam komputer sehingga memudahkan dalam pengolahan maupun pelaporannya. Banyak program administrasi yang ditawarkan untuk mempermudah pengelolaan administrasi, namun demikian harus selektif dan jeli memilihnya supaya tidak menimbulkan kekecewaan dikemudian hari. Tentu saja pihak perguruan tinggi harus menyediakan dana yang besar untuk pengadaan program administrasi yang biasa dikenal dengan Sistem Informasi Manajemen (SIM) perguruan tinggi.

Pendapat Robert A. Leitch dan K. Roscoe Davis tentang SIM yang ditulis (Jogiyanto, 2005) mengatakan bahwa *"Sistem informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan"*

Keberadaan administrasi di lembaga pendidikan sekarang ini masih kurang produktif untuk merespon perubahan-perubahan dari luar. Pimpinan perguruan tinggi dalam hal ini kurang memberdayakan pengelolaan administrasi untuk masa depan pendidikan, ini dapat dilihat dari statisnya sistem pengelolaan yang diterapkan sangat kurang serta ketidakmampuan Pimpinan perguruan tinggi dalam mengantisipasi perubahan dalam dunia pendidikan. Misalnya pengadaan sarana dan perasana penunjang kegiatan administrasi belum cukup mendukung untuk memberikan pelayanan administrasi dengan baik. Di samping itu, sekarang ini pengelolaan perguruan tinggi harus sesuai dengan semangat otonomi daerah yang dapat menentukan kebijakannya sendiri tidak lagi bergantung kepada kebijakan dan keputusan pemerintah pusat. Namun masih sebagai besar perguruan tinggi belum menerapkan semangat otonomi daerah ini, sehingga pengangkatan pimpinan perguruan tinggi masih dipengaruhi oleh otoritas yayasan atau pejabat tertentu.

Ini sangat berpengaruh dalam dunia pendidikan khususnya pimpinan perguruan tinggi sebagai pengambil kebijakan dalam usaha menjadikan administrasi sebagai wahana pembelajaran. Dan berakibat terhadap perkembangan pendidikan, karena pendidikan menyangkut manusia yang selalu berinteraksi dengan lingkungan.

Pimpinan perguruan tinggi harus memahami pentingnya administrasi untuk memberikan mutu pelayanan kepada mahasiswa. Sehingga peserta didik dapat menerima informasi pembelajaran dengan bantuan administrasi. Dalam konteks ini harus ada kemampuan manajerial untuk mengembangkan administrasi sebagai unsur pelaksana perguruan tinggi. Sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengembangan administrasi, maka bidang administrasi perlu mendapatkan perhatian serius oleh pimpinan perguruan tinggi.

Perguruan tinggi merupakan organisasi yang kompleks dan memerlukan koordinasi tingkat tinggi.

Pelayanan administrasi harus dilakukan secara profesional, karena itu, semua pelaksana administrasi harus diberikan pendidikan dan keterampilan khusus karena pekerjaan ini menyangkut pelayanan publik. Tidak bisa dilakukan sembarang orang yang tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan dalam bidang administrasi. Pimpinan perguruan tinggi merupakan administrator kependidikan yang harus memperhatikan kualitas pelayanan. Oleh karena itu pimpinan perguruan tinggi yang berhasil adalah pimpinan perguruan tinggi yang mempunyai pengetahuan administrasi yang baik terutama dalam memimpin perguruan tinggi, sehingga dapat menghasilkan kualitas pelayanan administrasi, untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan, serta tujuan individu yang ada di dalam lingkungan perguruan tinggi. Pimpinan perguruan tinggi harus memahami peranan administrasi, sehingga diperlukan berinteraksi atau bekerjasama dengan perguruan tinggi lain untuk mengembangkan administrasi. Pimpinan perguruan tinggi tidak hanya mempunyai tanggung jawab dan otoritasnya dalam program-program perguruan tinggi, kurikulum, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan keberhasilan dalam meningkatkan kualitas anak didik dalam hal ini adalah kompetensi dan kualitas atau mutu lulusan perguruan tinggi.

Untuk mewujudkan lulusan yang berprestasi, perlu dilakukan perubahan sistem pengelolaan perguruan tinggi, terutama perubahan sistem pelayanan dalam bidang administrasi. Jangan sampai pelaksana administrasi tidak ditangani dengan baik oleh pimpinan perguruan tinggi. Apalagi diperparah dengan kondisi kerja yang tidak memadai, misalnya kurangnya pengontrolan terhadap kinerja staf administrasi di dalam kompetensi dan mutu pelayanan administrasi. Pada hal profesi sebagai tenaga kependidikan, seorang staf administrasi harus memiliki pengetahuan dan ketrampilan khusus, karena sebuah profesi harus terikat oleh kompetensi yang di miliki. Menyadari akan mutu pelayanan administrasi merupakan suatu pengabdian. Sebagai pimpinan perguruan tinggi harus pandai memimpin kelompok dan pendelegasian tugas dan wewenang.

Pada masa otonomi sekarang ini, pemerintah telah memberikan kewenangan, kepada pimpinan perguruan tinggi untuk mengelola pendidikan secara baik merata dan berkualitas. Sesuai dengan jabatan dan tugasnya pimpinan perguruan tinggi mempunyai peranan penting dalam mencapai keberhasilan dalam mengelola serta mengembangkan perguruan tinggi.

Pimpinan Perguruan tinggi dituntut untuk memiliki pengetahuan dan pengalaman, kemampuan dan ketrampilan dalam meningkatkan kompetensi serta mutu pelayanan administrasi. Selama ini rendahnya kualitas mutu lulusan membuktikan bahwa pimpinan perguruan tinggi belum mampu bekerja secara optimal, ini dapat dilihat dari kurang tertibnya pelayanan administrasi dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang dilaksanakan diperguruan tinggi. Kepemimpinan Perguruan tinggi pada prinsipnya adalah memberikan penilaian kepada kinerja staf administrasi dan mutu pelayanan yang sampai saat ini belum memenuhi harapan dari organisasi perguruan tinggi. Untuk itu Pimpinan perguruan tinggi dan kepala administrasi harus mempunyai visi, misi, tugas dan fungsi tentang pengelolaan administrasi perguruan tinggi.

1. Visi. administrasi perguruan tinggi adalah mempermudah proses pelayanan administrasi bagi peserta didik untuk menciptakan lulusan dan tamatan yang berkeTuhanan yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Misi. Misi administrasi perguruan tinggi adalah meningkatkan suatu sistem informasi manajemen sehingga dapat memberikan pelayanan informasi serta meningkatkan pengembangan ilmu pengetahuan dan ketrampilan.
3. Tugas. Tugas pokok administrasi perguruan tinggi adalah menyediakan, mengolah, dan memelihara sarana dan perasarana yang berkaitan dengan pelayanan semua warga kampus.
4. Fungsi. Adapun fungsi administrasi adalah memberikan data dan informasi, pengolahan, penyimpanan arsip-arsip, serta pelayanan. Sehingga semua pihak yang memerlukan data dan informasi dapat mengaksesnya dengan baik sesuai keinginan mereka.

Administrasi merupakan salah satu faktor terpenting di perguruan tinggi yang dapat mendukung peningkatan prestasi dan kualitas mahasiswa, peningkatan dan kelancaran kegiatan belajar mengajar serta peningkatan mutu perguruan tinggi. Administrasi berfungsi sebagai salah satu faktor yang mempercepat akselerasi pekerjaan, oleh karenanya administrasi merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam sistem pendidikan suatu perguruan tinggi. Selain itu juga administrasi berfungsi sebagai sumber informasi, dan merupakan penunjang yang penting artinya setiap orang membutuhkan data dan informasi dapat disediakan di bidang administrasi. Administrasi yang di kenal

selama ini oleh komunitas adalah administrasi biasa, dalam arti administrasi perguruan tinggi yang menyediakan jasa pembelajaran dan sumber daya bagi semua anggota komunitas perguruan tinggi dalam bentuk data sumber daya manusia, data inventaris barang, data mahasiswa : seperti nilai, daftar hadir dan absensi dosen.

Mengingat perkembangan zaman yang begitu pesat di bidang teknologi informasi dan komunikasi, maka sistem pelayanan administrasi telah banyak menggunakan sistem jaringan komputer

Dalam prakteknya tidak semua Pimpinan perguruan tinggi memahami administrasi, baik kompetensi, maupun pelayanan, sehingga pelaksanaan belajar mengajar tidak mencapai hasil yang efisien serta tujuan yang diharapkan tidak tercapai. Staf administrasi menunjang penggunaan sistem komputer dan sumber informasi lainnya, mulai dari internet, faximili, dan telepon sampai elektronik, yang tersedia di perguruan tinggi maupun tempat lain belum semuanya mampu dalam menggunakan sarana dan perasarana tersebut. Administrasi perguruan tinggi menyediakan informasi dan ide yang merupakan dasar keberhasilan fungsional dalam masyarakat masa kini yang berbasis pengetahuan dan informasi. Administrasi perguruan tinggi membekali mahasiswa berupa keterampilan pembelajaran sepanjang hayat serta imajinasi, memungkinkan mereka hidup sebagai warganegara yang bertanggung jawab. Administrasi merupakan sumber yang sempurna untuk mengirimkan teks lengkap dan referensi penting multimedia, mudah untuk digunakan sebagai sarana penelitian dengan mudah. Pimpinan, dosen dan karyawan bekerja sama untuk membangun mata rantai yang kuat terhadap kompetensi dan mutu pelayanan administrasi. Menciptakan daftar pelayanan administrasi tentang pendidikan dan pengajaran yang dapat diketahui oleh semua kepentingan komunitas perguruan tinggi dan manfaatnya untuk mengoptimalkan pelayanan administrasi bagi komunitas perguruan tinggi. Dengan kajian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat. Ini merupakan penting dewasa ini adalah desentralisasi pengelolaan pendidikan. Kesiapan perguruan tinggi untuk melaksanakan desentralisasi pendidikan sebetulnya masih baru dalam tahap kesiapan psikologis. Kesiapan teknis dan profesionalnya masih perlu dipertanyakan dalam meningkatkan mutu pelayanan terhadap mahasiswa.

Peranan Pimpinan perguruan tinggi terhadap kompetensi dan kualitas pelayanan administrasi

adalah hal yang penting dalam dunia pendidikan, karena administrasi merupakan landasan bagi dunia pendidikan. Yang mana administrasi adalah sarana informasi untuk memotivasi pendidik dan mahasiswa dalam meningkatkan pembelajaran mereka. Oleh karena itu peran Pimpinan perguruan tinggi dalam mengembangkan administrasi dapat dilihat dari dua sudut pandang. Pertama administrasi merupakan sarana informasi kebutuhan belajar-mengajar di perguruan tinggi. Yang ke dua administrasi membantu kebutuhan pimpinan perguruan tinggi, dosen dan mahasiswa dalam pembelajaran. Dapat dikatakan bahwa nilai suatu lembaga pendidikan tergantung pada kompetensi dan mutu pelayanan administrasi. Tuntutan zaman telah banyak mengubah arti administrasi, sebagai suatu konsekuensi perkembangan sistem administrasi modern. Administrasi tidak hanya bertugas memberikan pelayanan terhadap sivitas akademika perguruan tinggi, tetapi ia juga berfungsi sebagai penyediaan data dan informasi perguruan tinggi untuk melayani jasa serta fasilitas yang dituntut oleh masyarakat. Dengan meningkatkan kompetensi pegawai administrasi yang efektif dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai pimpinan di perguruan tingginya. Selain itu kompetensi yang dimiliki oleh pegawai administrasi, maka kualitas pelayanan administrasi di Universitas dapat terwujud dengan baik sesuai dengan prinsip kepuasan pelanggan.

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA sebagai perguruan tinggi yang memberikan pelayanan kepada mahasiswa, dosen, karyawan dan masyarakat umum secara teknis telah memberikan pelayanan administrasi. Hal ini sesuai dengan Visi dan Misinya : **Visi : Universitas utama yang unggul dalam kecerdasan Intelektual, emosional dan spiritual**

Misi :

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran dengan prinsip dasar sepanjang hayat, penelitian, pengabdian, dan pembinaan nilai-nilai hidup Islami.
2. Mengembangkan kebebasan berfikir ilmiah yang dijiwai semangat ketauhidan.
3. Menyiapkan Sumber Daya Manusia yang cerdas dan kompetitif.
4. Mengembangkan jiwa kewirausahaan dalam berbagai bidang ilmu, teknologi, dan seni untuk kebahagiaan dan kesejahteraan manusia.
5. Mewujudkan semua kegiatan UHAMKA sebagai gerakan Da'wah.

Sedangkan visi dan misi bidang administrasi sebagai pengejawantahan visi dan misi universitas adalah :

Visi : Menjadi Biro yang handal dan terpercaya, yang merupakan pusat pelayanan informasi administrasi akademik dan kemahasiswaan yang memberikan pelayanan informasi yang cepat, tepat, akurat, dan ramah.

Misi :

1. Menata bidang administrasi akademik
2. Menata bidang administrasi kegiatan kemahasiswaan
3. Menata bidang pendataan mahasiswa dan alumni

Walau telah ada visi dan misi yang jelas, namun sampai saat ini belum semua kegiatan administrasi dapat menggunakan Sistem Informasi Manajemen. Atau sistem yang dibangun Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA belum semua mendukung kebutuhan staf administrasi, dosen, dan mahasiswa. Hal ini sangat dirasakan ketika Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA membuat laporan program studi ke Koordinator Kopertis Wilayah III Jakarta dalam bentuk Evaluasi Program Studi Berbasis Evaluasi Diri (EPSBED). Tidak hanya itu, masih ada beberapa staf administrasi program studi belum sepenuhnya mengerti cara-cara mengoperasikan komputer untuk menginput data-data dan nilai mahasiswa ke program sistem akademik yang dibuat.

Di samping itu, sumber daya manusia yang mengelola dan melaksanakan Sistem Informasi Manajemen berbasis komputer masih terbatas, baik jumlah maupun pengetahuan mereka. Dengan demikian semua kegiatan administrasi harus memerlukan sumber daya manusia dan sarana prasarana yang bisa mendukung.

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA selalu berupaya untuk belajar dan memperbaiki terus-menerus pelayanan administrasi terhadap mahasiswa baik secara internal maupun secara eksternal. Namun demikian masih sering ditemukan keluhan mahasiswa secara langsung terhadap pelayanan administrasi yang, yang meliputi :

1. Proses penerbitan nilai mahasiswa dalam bentuk Kartu Hasil Studi (KHS) mengalami keterlambatan.
2. Proses penerbitan ijazah mengalami keterlambatan

3. Penerbitan Kartu Mahasiswa KTM mengalami keterlambatan
4. Browsing internet sering mengalami gangguan

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Hubungan Mutu Pelayanan Administrasi di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, dalam kaitannya dengan kepemimpinan kolegial dan Administrasi berbasis Sistem Informasi Manajemen (SIM).

Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut diatas dapat dirumuskan tiga masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan kolegial dengan mutu pelayanan administrasi?
2. Apakah terdapat hubungan antara administrasi berbasis sistem informasi manajemen (SIM) dengan mutu pelayanan administrasi?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kolegial perguruan tinggi dan administrasi berbasis sistem informasi manajemen (SIM) secara bersama-sama dengan mutu pelayanan administrasi?

KAJIAN TEORITIK

Deskripsi Teori

1. Pengertian Mutu Pelayanan

Setiap instansi yang berhubungan dengan publik harus memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggannya. Pelayanan yang prima tersebut harus menghasilkan mutu layanan yang baik yang dapat memberikan kepuasan pelanggan. Sebelum membahas lebih jauh mengenai mutu pelayanan, Menurut Suardi, (2003) mengemukakan beberapa teori mengenai mutu, di antaranya :

Philip B. Crosby *Mutu adalah kesesuaian dengan persyaratan atau spesifikasi* (Crosby, 2001). Dengan demikian mutu erat kaitannya dengan kesesuaian keinginan pelanggan terhadap produk atau jasa yang dihasilkan oleh suatu lembaga. Sedangkan menurut W. Edwards Deming *Mutu berarti pemecahan masalah untuk mencapai penyempurnaan terus-menerus* (Best & Neuhauser, 2005). Berdasarkan pendapat Deming tersebut mutu hendaknya dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus oleh perusahaan atau instansi agar tetap memuaskan pelanggan.

Kemudian menurut Joseph M. Juran *Mutu adalah kecocokan penggunaan produk untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan terhadap pelanggan* (Best & Neuhauser, 2005). Keinginan pelanggan sedapat mungkin harus diikuti perbaikan sistem mutu yang dihasilkan oleh perusahaan atau lembaga. Sehingga mutu yang dihasilkan bisa memenuhi kriteria kepuasan pelanggan yang pada akhirnya pelanggan selalu mengingat apa yang diberikan oleh lembaga atau perusahaan.

Pada bagian lain menurut K. Ishikawa *Mutu adalah kepuasan pelanggan. Dengan demikian, setiap bagian proses dalam organisasi memiliki pelanggan* (Ishikawa, 1990) Kepuasan pelanggan internal akan menyebabkan kepuasan pelanggan organisasi.

Sedangkan menurut ISO 9000:2000, *Mutu didefinisikan sebagai karakteristik yang melekat pada produk yang mencukupi persyaratan atau keinginan*. Karakteristik produk diantaranya terdiri dari : 1. Karakteristik fisik, seperti *handphone*, mobil, dan rumah, 2. Karakteristik perilaku, seperti rumah sakit dan perbankan, 3. Karakteristik sensori, seperti minuman dan makanan. Jadi secara umum mutu dapat disimpulkan sebagai berikut: Mutu mencakup usaha untuk memenuhi harapan dari pelanggan, Mutu mencakup produk, jasa, proses, dan lingkungan, dan Mutu merupakan kondisi yang selalu berubah.

Perguruan tinggi yang melaksanakan Tridharma Perguruan tinggi membentuk Sistem Penjaminan Mutu. Dalam Current Article yang ditulis Bambang Kesit Sistem *Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi atau Sistem Manajemen Mutu merupakan sistem yang terdiri dari tiga unsur yaitu struktur, proses produk dan alat* (Kesit, 2008). Sebuah Perguruan Tinggi membentuk Unit Penjaminan Mutu, tugas utamanya adalah memberi penjaminan proses untuk menghasilkan produk PT tersebut dapat dipertanggungjawabkan di masyarakat. Struktur, artinya disini unit organisasi yang bertugas melakukan jaminan mutu. Produk yang dijamin adalah proses aktifitas lembaga yang menghasilkan jasa pendidikan. Alat, merupakan sistem yang dapat digunakan untuk mengendalikan dan evaluasi proses agar dapat menghasilkan produk jasa pendidikan yang

sesuai dengan janjinya atau persyaratan yang disepakatinya.

Masih dalam tulisan Bambang Kesit bahwa Perguruan Tinggi yang ingin menerapkan Sistem Penjaminan Mutu harus mempunyai tiga unsur. Pertama, unit lembaga penjamin mutu. Kedua, proses yang akan dijamin mutunya. Ketiga, alat yang digunakan untuk menjamin mutu, yaitu sistem manajemen mutu. Oleh karena itu, untuk dapat menerapkan sistem penjaminan mutu tahapan yang paling berat adalah membangun sistem manajemen mutu.

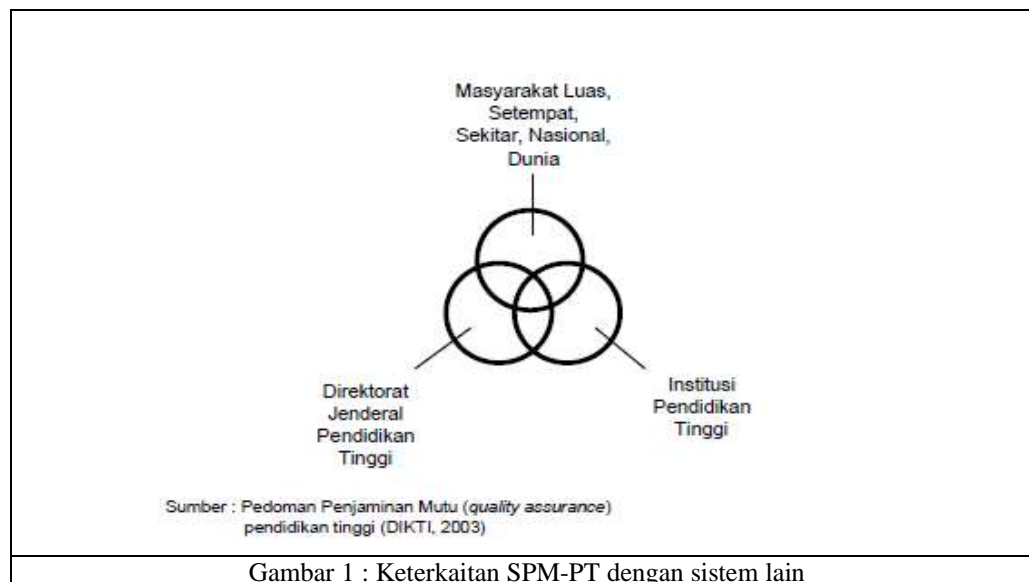
Pebentukan sistem pejaminan mutu perguruan tinggi ini sejalan dengan kebijakan pemerintah yang dituangkan dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Tinggi Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 21 yang berbunyi **Evaluasi pendidikan adalah kegiatan pengendalian, penjaminan dan penetapan mutu pendidikan...dst sebagai bentuk pertanggung-jawaban penyelenggaraan Pendidikan** (Indonesia et al., 1991)

Definisi Penjamin Mutu secara umum, penjaminan mutu merupakan proses penetapan dan pemenuhan standar mutu pengelolaan secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga konsumen, produsen dan pihak lain yang berkepentingan memperoleh kepuasan. Dalam

konteks Pendidikan Tinggi maka penjaminan mutu **merupakan proses penetapan dan pemenuhan standar mutu pengelolaan pendidikan tinggi secara konsisten dan berkelanjutan sehingga stakeholder memperoleh kepuasan** (UNS, 2008). Dalam perkembangannya sekarang istilah “kepuasan” lebih diartikan sebagai manfaat, karena apabila kepuasan tidak selalu bermanfaat namun manfaat diharapkan dapat mendatangkan kepuasan.

Dengan demikian secara konsep Penjaminan Mutu, bahwa bermutu atau berkualitasnya pendidikan tinggi di perguruan tinggi dapat diukur secara deduktif dan induktif. Deduktif apabila visi yang telah ditetapkan dapat dijabarkan dalam misinya. Induktif apabila pendidikan tinggi dapat mendatangkan manfaat dan memenuhi kebutuhan kemasyarakatan (*societal needs*), dunia kerja (*industrial needs*) dan profesional (*professional needs*) (UNS, 2008).

Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi merupakan konsep multi *stakeholders* sebagaimana terlihat pada gambar 1 sebagai berikut :



Sistem penjaminan mutu perguruan tinggi dilakukan atas dasar penjaminan mutu internal, penjaminan mutu eksternal, dan perijinan penyelenggaraan program. Penjelasan ketiga unsur tersebut sebagai berikut:

a. Penjaminan Mutu Internal

Penjaminan mutu internal adalah penjaminan mutu yang dilakukan oleh institusi perguruan tinggi dengan cara yang ditetapkan perguruan tinggi pelaksana. Parameter dan metoda mengukur hasil ditetapkan oleh perguruan tinggi sesuai visi dan misinya.

Dengan menjalankan penjaminan mutu internal, maka institusi pendidikan tinggi sebaiknya melakukan evaluasi internal disebut evaluasi diri secara berkala. Evaluasi diri dimaksudkan untuk mengupayakan peningkatan kualitas berkelanjutan. Selanjutnya, sistem penjaminan mutu internal dalam penelitian ini disebut SPMPT.

b. Penjaminan Mutu Eksternal

Penjaminan mutu eksternal adalah penjaminan mutu yang dilakukan oleh badan akreditasi seperti BAN-PT atau lembaga lain dengan cara yang ditetapkan oleh lembaga akreditasi yang melakukan. Parameter dan metoda mengukur hasil ditetapkan oleh lembaga akreditasi yang melakukan. Lembaga akreditasi mewakili masyarakat sehingga sifatnya mandiri. Akreditasi oleh lembaga akreditasi dimaksudkan untuk melakukan evaluasi eksternal untuk menilai kelayakan program institusi pendidikan tinggi. Selain menilai kelayakan program, akreditasi juga dimaksudkan untuk pemberian saran peningkatan dalam mengupayakan peningkatan kualitas berkelanjutan. Penjaminan mutu eksternal selanjutnya disebut akreditasi.

c. Perijinan Penyelenggaraan Program

Perijinan penyelenggaraan program diberikan oleh Ditjen Dikti untuk satuan pendidikan yang memenuhi syarat penyelenggaraan program pendidikan. Tata cara dan parameter yang digunakan ditetapkan oleh Ditjen Dikti sesuai ketentuan yang ada. Perijinan selain

dimaksudkan sebagai evaluasi eksternal juga untuk menilai kelayakan kepatuhan penyelenggaraan program. Dengan demikian, penjaminan mutu perguruan tinggi secara keseluruhan dimaksudkan untuk melakukan peningkatan kualitas institusi pendidikan tinggi secara berkelanjutan.

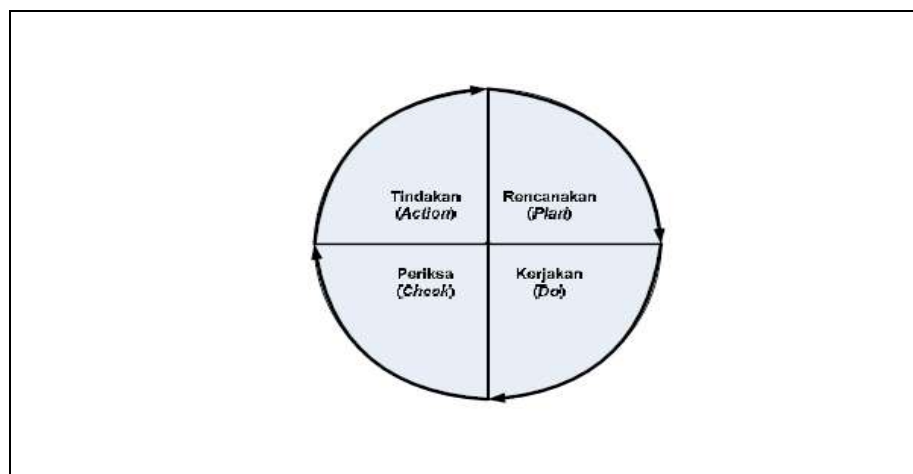
Penjaminan mutu dalam mengelola perguruan tinggi ini sebagaimana tersebut dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 2003 Pasal 51 ayat 2 *Pengelolaan satuan pendidikan tinggi dilaksanakan berdasarkan prinsip otonomi, akuntabilitas, jaminan mutu dan evaluasi yang transparan* (Sue et al., 2000).

Keberadaan lembaga Penjaminan Mutu di perguruan tinggi sangat dianjurkan untuk dibentuk dan dilaksanakan oleh perguruan tinggi. Hal ini sejalan dengan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 bahwa Badan akreditasi Nasional (BAN-PT) memberikan rekomendasi penjaminan mutu pendidikan kepada program dan/atau satuan pendidikan yang diakreditasi, dan kepada pemerintah dan pemda.

Untuk memberikan jaminan mutu perguruan tinggi harus membentuk Pokja Penjaminan Mutu seperti yang tertuang dalam peraturan Dirjen Dikti 2003 tentang Penjaminan Mutu (Quality Assurance). Perguruan Tinggi dapat membuat Penetapan **standar** dan mekanisme penjaminan mutu adalah otoritas perguruan tinggi, yang penting adalah upaya **benchmarking** mutu pendidikan tinggi berkelanjutan. Berdasarkan beberapa bendapat tersebut di atas, maka apabila dicermati secara mendalam dapat dicatat beberapa kata kunci yang disebutkan di dalam ketiga perundang-undangan tersebut yaitu:

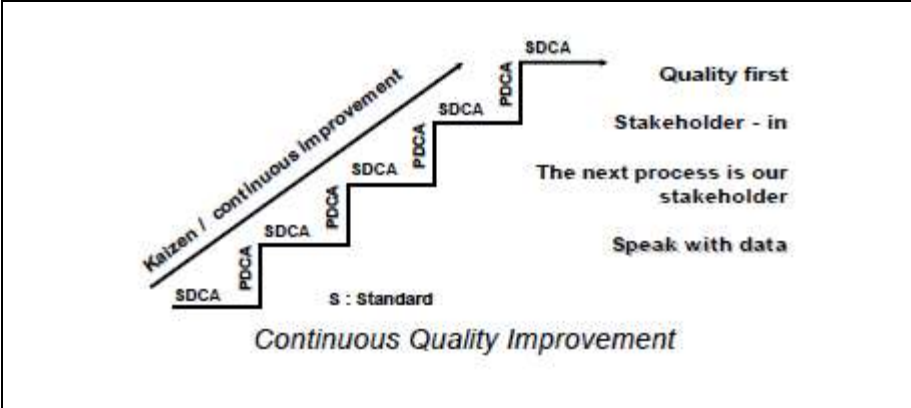
1. Evaluasi
2. Standar, penetapan mutu
3. Kegiatan pengendalian
4. *Benchmarking*.

Menurut Sue et al., (2000) ada beberapa model sistem penjaminan perguruan tinggi, seperti tersebut dalam gambar-gambar berikut :



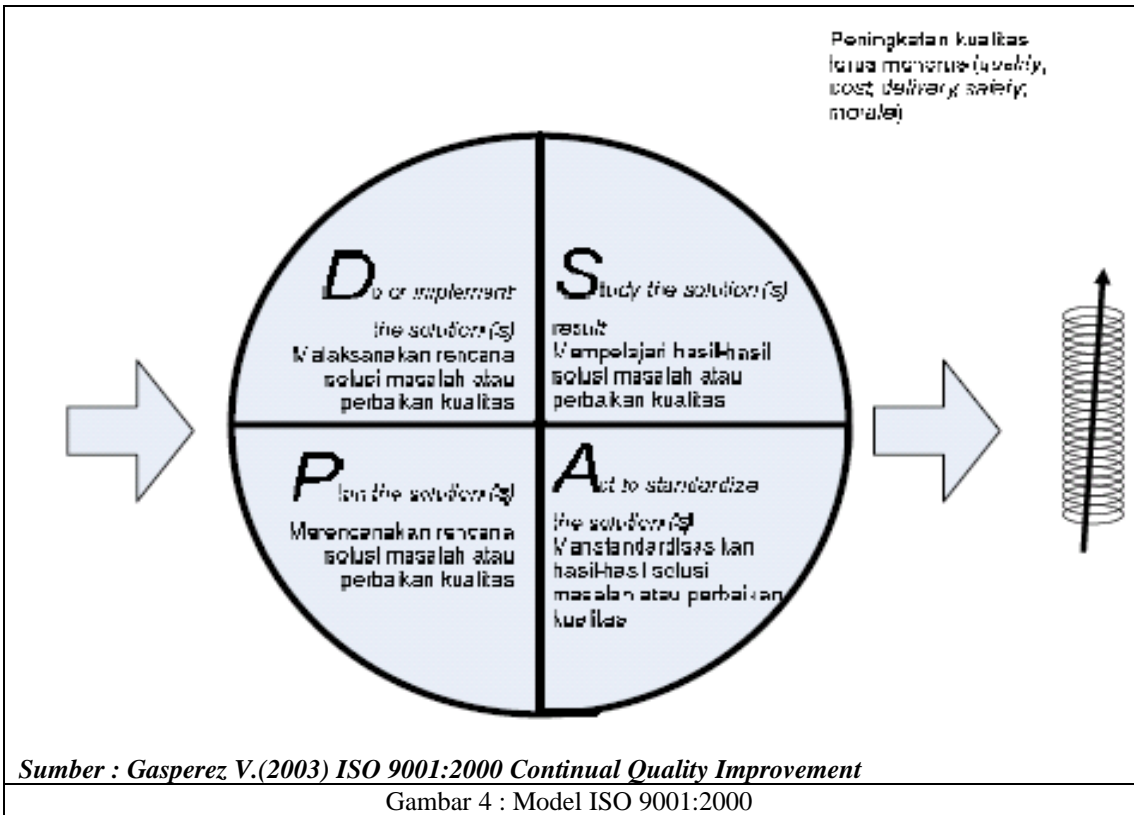
Sumber : bendel T. (1995), *bencmaking untuk keunggulan bersaing, Financial Times Gorup*

Gambar 2 : Model PDCA



Sumber : Idrus (2000) *Quality Assurance Handkbook*, Direktorat General Higher Education

Gambar 3 : Model Kaizen

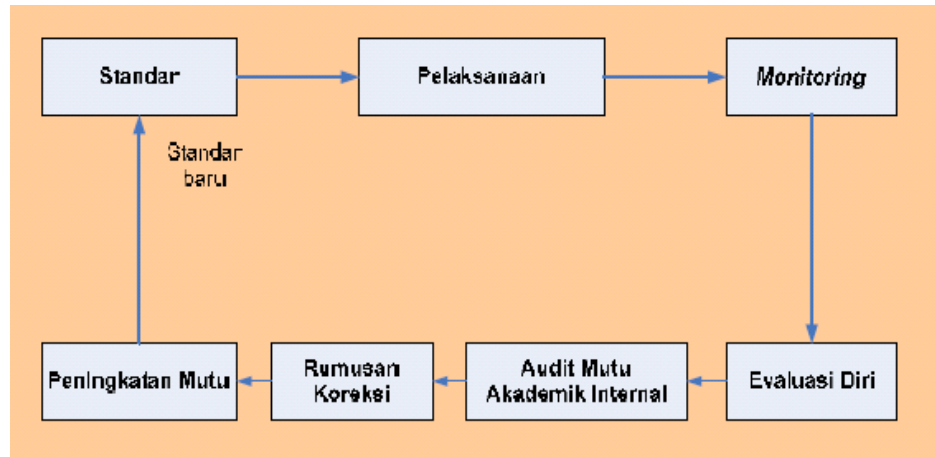


Sumber : Gasperez V.(2003) *ISO 9001:2000 Continual Quality Improvement*

Gambar 4 : Model ISO 9001:2000

SINOPSIS

Hubungan Antara Kepemimpinan Kolegial Dengan Administrasi Berbasis Sistem Informasi Manajemen (SIM) terhadap Mutu Pelayanan Di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka



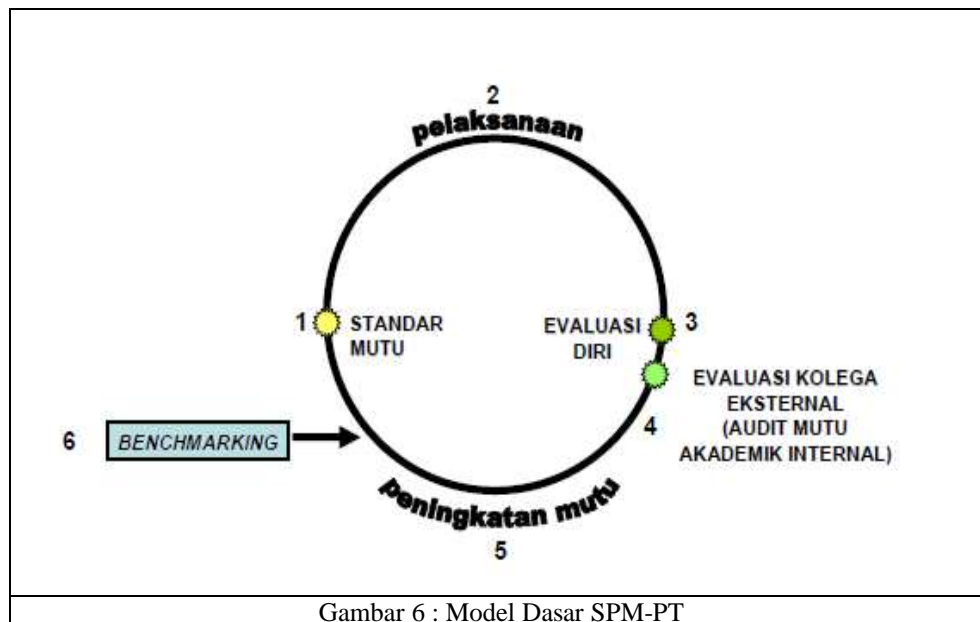
Sumber : DIRJEN DIKTI (2005) Pelatihan SPM-PT

Gambar 5 : Model Pelatihan SPM-PT Dikti

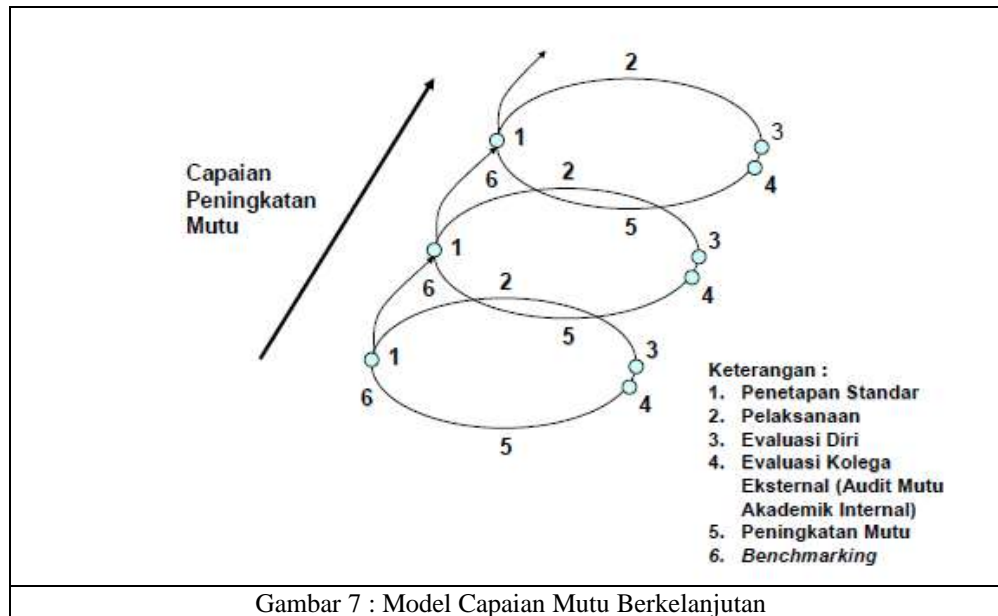
Apabila dicermati lebih dalam model-model sistem penjaminan mutu tersebut di atas, maka dapat ditarik beberapa kata kunci di dalam praktek baik tersebut, yaitu:

1. Standar
2. Pelaksanaan
3. Evaluasi
4. Evaluasi Kolega Eksternal (Audit Mutu Akademik Internal)
5. Peningkatan kualitas dan *benchmarking*

Di samping model-model sistem Penjaminan Mutu dalam praktek tersebut di atas ada juga model dasar SMP-PT yang dirumuskan berdasarkan kata kunci yang dapat dicatat dari segi perundang-undangan maupun praktik baik perguruan tinggi. Dengan demikian model dasar SPM-PT dapat dinyatakan dalam suatu model siklus dan komponen kegiatan sebagaimana tercantum dalam gambar berikut :



Gambar 6 : Model Dasar SPM-PT



Gambar 7 : Model Capaian Mutu Berkelanjutan

Berdasarkan model siklus penjaminan mutu seperti tersebut dalam tabel-tabel tersebut di atas, maka agar mudah melaksanakan model dasar SPM-PT tersebut diperlukan pemahaman dan pengetahuan tentang siklus komponen dan kegiatan sebagai berikut.

1. Penetapan Standar
2. Pelaksanaan (termasuk *monitoring*)
3. Evaluasi Diri
4. Evaluasi Kolega Eksternal (disebut Audit Mutu Akademik Internal)
5. Peningkatan Mutu (termasuk *benchmarking*)

Berdasarkan beberapa teori yang penulis kutip tersebut di atas, maka penulis dapat mengambil *sintesis dari pendapat Joseph M. Juran Mutu adalah kecocokan penggunaan produk untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan terhadap pelanggan*. Berdasarkan sintesis tersebut, bahwa mutu pelayanan yang diberikan kepada pelanggan harus sesuai dengan apa yang telah dijanjikan kepada mereka, sehingga mereka dapat merasakan pelayanan yang prima yang diberikan oleh suatu organisasi atau lembaga.

2. Kepemimpinan Kolegial

Hamid Chalid pakar Hukum Tata Negara UI yang dikutip detikNews.com berpendapat makna *kepemimpinan kolegial adalah bahwa semua pemimpin dapat menjalankan semua (Chalid, 2009)*. Dari kedua pendapat tersebut bahwa dalam memimpin seseorang tidak bisa memaksakan kehendaknya sendiri dalam

mengambil sebuah kebijakan atau keputusan, tetapi ia harus melibatkan unsur pimpinan yang lain.

Pada bagian lain Kepemimpinan memerlukan kerja kolektivitas/kolegial sehingga pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang pemimpin dapat ditangani secara bersama-sama. Hal ini sering diterapkan dalam Muhammadiyah untuk menggerakkan organisasinya termasuk kepemimpinan kolegial seperti yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMK Muhammadiyah Kudus Purwanta bahwa *"Kepemimpinan Kolegial adalah suatu usaha seorang pemimpin dalam membagi tugas kepada pimpinan yang lain dan mempercayai pelaksanaan tugas yang diberikan kepada mereka"* (Purwanta, 2008).

Untuk mengkondisikan kepemimpinan kolegial menurut Purwanta agar rekan-rekan banyak mengikuti pelatihan-pelatihan kepemimpinan dan banyak aktif dalam kegiatan persyarikatan, sehingga akan muncul *sense/perasaan memiliki*, dan tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab yang ada (Purwanta, 2008).

Kepemimpinan kolegial mendistribusikan kekuasaan dan tanggung jawabnya secara proporsional di semua lini dan hirarki, sehingga ada kreativitas di semua unit kerja organisasi. (Chalid, 2009). Seorang pemimpin yang hanya diberi tanggung jawab tanpa diberi kekuasaan akan frustrasi dalam menjalankan tugas – tugas kepemimpinannya. Seperti kata Piper *"responsibility without power makes for frustration and grievement"*. Selain itu, kepemimpinan tanpa kekuasaan akan

kehilangan vitalitas. Menurut Mursi, “Kekuasaan merupakan daya dorong yang terpadu dalam pengorganisasian, dan posisinya berada pada titik sentral. Kekuasaan adalah bagian yang harus ada untuk menggerakkan pekerjaan. Tanpa kekuasaan, pekerjaan akan mengalami stagnasi dan tidak memiliki vitalitas, sebab sumber gerakan dan motor pekerjaan terletak pada kekuasaan”.

Pentingnya semangat kolegial, kebersamaan dan tanggung jawab serta wewenang yang proporsional di semua lini kepemimpinan merupakan strategi di era globalisasi. Hal ini diperjelas oleh Susanto; ada tiga strategi yang diperlukan untuk kepemimpinan pada era global. “Pertama, menumbuhkembangkan potensi kepemimpinan di berbagai tingkatan hirarki organisasi dan keseimbangan. Kedua, merubah strategi dari pendekatan yang bersifat kekuasaan (otoritas) menuju strategi melayani dan memberdayakan (empowerment). Dan ketiga, merubah strategi dari memberi perintah dan petunjuk menjadi strategi memberi teladan (setting example)” (Suplemen HU Republika, 13 September 1999). Hal yang sama juga ditekankan oleh seorang pakar manajemen Amerika, Randy Evans, bahwa dimasa mendatang ***para pemimpin adalah pelayan (servant)*** (Suplemen HU Republika, 13 September 1999). Dari pendapat Susanto dan Evans dapat dipahami bahwa keberadaan seorang pemimpin dimasa depan ditentukan oleh kualitas peran yang ia mainkan, bukan karena dia dipilih sebagai pemimpin.

Menurut ketua Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Taufiqurrahman Ruki Pimpinan ***kolegial bekerja secara kolektif adalah setiap pengambilan keputusan harus disetujui dan diputuskan secara bersama-sama oleh pimpinan KPK*** (Ruki, 2008). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan tidak mungkin seorang pimpinan harus mengambil suatu kebijakan ditetapkan secara individu, tetapi ia membuat suatu keputusan harus berdasarkan ketetapan secara kolektif atau kolegial. Pada bagian lain Taufiqurrahman Ruki menambahkan bahwa konsep kepemimpinan kolektif memiliki dua sisi, positif sekaligus negatif, dengan komposisi lebih banyak positifnya. Sisi positifnya, sistem kepemimpinan kolegial bisa mencegah distorsi pengambilan keputusan karena bebannya ditanggung secara bersama-sama. Sistem ini juga dapat menangkalkan masuknya intervensi eksternal (Purwanta, 2008).

Sedangkan menurut **Ginandjar Kartasmita** model kepemimpinan yang ideal di masa depan merupakan kombinasi dari kualitas-kualitas berikut (i) kemampuan mengantisipasi kecenderungan global, (ii) berpandangan visioner yang tercermin pada keandalan dalam menguasai iptek, (iii) tetap kukuh dan berakar pada tradisi budaya bangsa yang terefleksikan dalam wawasan kebangsaan, dan (iv) responsif-adaptif-akomodatif

terhadap tuntutan keterbukaan dan demokratisasi. Dengan demikian ***kepemimpinan kolegial harus memiliki pandangan ke depan, menguasai iptek, memiliki wawasan kebangsaan, dan menghargai pendapat orang lain.***

Menurut Gunawan, (2009) yang mengutip pendapat Glatthorn (1990) mendeskripsikan petunjuk penerapan supervisi kerjasama atau supervisi kolektif adalah:

1. Para Pimpinan berhak berbicara dalam memutuskan dengan siapa mereka bekerja,
2. Perlu pertanggungjawaban akhir untuk menentukan tim pengawasan bersama-sama,
3. Struktur (pengawasan kolektif merupakan tim yang cukup formal untuk memelihara arsip dan bagaimana penjelasan nonevaluatif) aktivitas pengawasan. Catatan ini harus disampaikan tiap tahun anggota,
4. Prinsip menyediakan sumber daya yang diperlukan dan administratif yang memungkinkan tim pengawasan kolegial berfungsi secara normal. Sebagai contoh sukarelawan untuk kelas yang membutuhkan, atau untuk menyusun pengganti jika dibutuhkan, atau untuk penyesuaian jadwal inovatif yang memungkinkan anggota tim untuk bekerja sama,
5. Jika informasi yang didapatkan tim tentang mengajar dan pelajaran dipertimbangkan menjadi bahan evaluatif, perlu berdiskusi dengan tim, membahas informasi dan data tentang pembelajaran,
6. Tidak perlu mencari data evaluasi dari seorang guru tentang yang lain,
7. Masing-masing guru diharapkan untuk memelihara pertumbuhan profesional yang mencerminkan praktik dan tumbuh secara profesional sebagai hasil aktivitas pengawasan kolegial,
8. Perlu pertemuan tim pengawasan kolektif sedikitnya sekali setahun untuk tujuan penilaian umum dan untuk pembagian informasi dan kesan tentang proses pengawasan kolegial,
9. Perlu pertemuan individual sedikitnya sekali setahun dengan anggota tim pengawasan kolektif untuk mendiskusikan pertumbuhan profesionalnya dan untuk menyediakan bantuan dan dorongan yang diperlukan,
10. Biasanya, tim baru dibentuk pada tahun kedua atau ketiga.

Perguruan tinggi adalah lembaga pendidikan yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena perguruan tinggi sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan sifat unik, menunjukan bahwa perguruan tinggi sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain. Ciri-ciri yang menempatkan perguruan tinggi memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat

terselenggaranya pembudayaan kehidupan umat manusia (Wahyjosumidjo, 2002).

Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, perguruan tinggi sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan perguruan tinggi adalah keberhasilan Pimpinan Perguruan tinggi.

Pimpinan perguruan tinggi yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan perguruan tinggi sebagai organisasi organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan pimpinan perguruan tinggi sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin perguruan tinggi dan keberhasilan kepemimpinan pimpinan perguruan tinggi menunjukkan bahwa pimpinan perguruan tinggi adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu perguruan tinggi.

Kepemimpinan seorang Pimpinan Perguruan tinggi di perguruan tinggi untuk mencapai tujuannya, tidak sekedar dipengaruhi oleh kemampuan mengarahkan dan mendayagunakan manusia sebagai pelaksana kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh manusia yang dikenai pekerjaan atau sebagai pelaksana kerja.

Oleh karena itu, maka masalah kepemimpinan perguruan tinggi menjadi lebih rumit dari pada kepemimpinan di lingkungan organisasi kerja lain, misalnya pada sebuah Departemen Pemerintah, seorang pimpinan berhadapan dengan sekelompok pegawai yang harus mewujudkan beban kerja yang tidak menyentuh manusia.

Sedangkan di perguruan tinggi, setiap pimpinan Perguruan tinggi berhadapan dengan sejumlah guru/pegawai non guru untuk mewujudkan beban kerjanya yang ternyata mengharsukan juga berhadapan dengan sekelompok siswa yang dikenakan pekerjaan itu.

Oleh karena itu, setiap pimpinan perguruan tinggi perlu memiliki sifat dan kemampuan memimpin, baik dikalangan guru, pegawai non guru maupun di lingkungan mahasiswa. Sehubungan dengan itu kepemimpinan perguruan tinggi diartikan sebagai proses mempersatukan buah pikiran dan pendapat untuk mewujudkan menjadi satu kesatuan gerak yang terarah pada pencapaian tujuan di lingkungan personil perguruan tinggi (Nawawi, 2003).

Pengertian Kepemimpinan (leadership) menurut Drath and Paulus yang dikutip oleh Garry Yakul dalam bukunya *Leadership in Organization*, **"Kepemimpinan adalah proses untuk membuat orang memahami manfaat bekerjasama orang lain, sehingga mereka paham dan mau melakukannya"** (Yakul, 2007).

Blanchard and Hersey mengemukakan, **"Leadership is the process of infenencing the activities of an individu or group in efforts to word goal achievement in given situation"** (K. B. 1988 Paul Hersey, 1988). Artinya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha kearah tujuan dalam situasi tertentu.

Menurut Robbins, (2002), Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Sutisna, (1993)

mendefinisikan **kepemimpinan ialah kemampuan untuk menciptakan perubahan yang paling efektif dalam perilaku kelompok, atau proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok penetapan tujuan dan pencapaian tujuan.** Kepemimpinan sebagai istilah umum yang mungkin dapat dirumuskan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha-usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.

Kartono, (2002) mendefinisikan kepemimpinan ialah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan.

Menurut Ricard I Lester yang dikutip oleh (Timpe., 1987), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah bentuk khusus kekuasaan yang melibatkan hubungan dengan orang lain, agar hubungan itu dapat dikembangkan. Maka seorang pemimpin harus dapat dan berhasil memadukan kebutuhan organisasional dan pribadi sedemikian rupa, sehingga memperkenalkan orang dan organisasi mencapai puncak tujuan dan kepuasan bersama.

Purwanto, (2002) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sekumplan dari serangkaian kemampuan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin dan merata tidak terpaksa.

Dari uraian di atas, menggambarkan bahwa kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi bawahan melalui sikap pribadi pimpinan agar bawahannya mau melakukan apa yang diperintahkannya dalam pencapaian sasaran yang telah ditentukan.

Sayidiman Suryohadiprojo, (1996), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang membawa atau mengajak orang-orang lain mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memperoleh kepercayaan dan respek dari orang-orang itu. Sedangkan tujuan kepemimpinan adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (the achievement of the objective).

Kepemimpinan yang baik senantiasa memperhatikan kesejahteraan anggota yang dipimpinnya. Kemudian ditetapkan prinsip-prinsip yang harus dipenuhi agar kepemimpinan itu terlaksana antara lain prinsip, kenali dirimu sendiri, pelajari sifat-sifat orang yang dipimpin, berlakulah jujur dan adil, senantiasa memelihara pengetahuan, perhatikan keperluan anggotamu, berpegang teguh pada tujuan, memberi teladan dan kecakapan (proficiency) melakukan pekerjaan (Sayidiman Suryohadiprojo, 1996).

Menurut Burhanuddin, (1994) bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan atau mengelola orang lain agar mereka mau berbuat sesuatu demi tercapainya tujuan bersama.

Apabila dihubungkan dengan kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang

dalam proses mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran, agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien yang pada gilirannya dapat mencapai tujuan dan pengajaran yang telah ditetapkan.

Handoko, (1986) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Sedangkan Sondang P. Siagian mendefinisikan bahwa, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi mungkin tidak disenangi (Kartono, 2002)

Permadi, (1996) menyatakan, kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Kepemimpinan tidak harus diikat terjadi dalam suatu organisasi tertentu, melainkan kepemimpinan bias terjadi dimana saja, asalkan seseorang mampu menunjukkan kemampuannya mempengaruhi orang lain ke arah tercapainya tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Menurut Locke, (1991) dalam bukunya yang berjudul *The Essence of Leadership*, mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses membujuk (inducing) orang-orang lain untuk mengambil langkah menuju suatu sasaran bersama.

Dalam definisi ini mengkatagorikan dalam tiga elemen : (a) Kepemimpinan merupakan konsep relasi (relational concept) artinya, kepemimpinan hanya ada dalam relasi dengan orang-orang lain atau para pengikutnya, jika tidak ada pengikut, maka tidak ada pemimpin, (b) Kepemimpinan merupakan suatu proses agar dapat memimpin, pemimpin harus melakukan sesuatu, sebagaimana yang telah diobservasi oleh John Garner, bahwa kepemimpinan lebih dari sekedar menduduki suatu posisi otoritas. Kendati posisi otoritas yang diformalkan mungkin sangat mendorong proses kepemimpinan, tetapi sekedar menduduki posisi itu tidak memadai untuk membuat seseorang menjadi pemimpin, dan (c) Kepemimpinan harus membujuk orang-orang lain untuk mengambil tindakan. Pemimpin membujuk para pengikutnya lewat berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model misalnya menjadi teladan penetapan sasaran, memberi imbalan dan sanksi, restrukturisasi organisasi dan mengkomunikasikan sebuah visi. (Permadi, 1996)

Menurut The Bert L. Frake, Williem H. Roe yang ditulis oleh Atmodiwirto, (2000) mendefinisikan bahwa kepemimpinan sebagai suatu perencanaan yang menghasilkan hal-hal sebagai berikut :

1. Tantangan bagi orang untuk bekerja dalam menghadapi meluasnya pandangan tentang kekhususan dalam penyampaian tujuan organisasi.

2. Percepatan suatu peluang terhadap kebebasan untuk tumbuh, dengan demikian maka setiap yang kreatif dan terampil akan mendapat keuntungan yang baik.
3. Dorongan dan pembinaan terciptanya hubungan kerja yang akan memuaskan baik individu dan organisasi, persatuan dan keteguhan dalam realisasi timbale balik penentuan tujuan.
4. Optimalisasi penyediaan bahan/sarana dan prasarana.

Henphill (1994) mendefinisikan kepemimpinan sebagai inisiatif suatu tindakan dalam suatu pola interaksi kelompok yang kongkrit diarahkan kepada yang menghasilkan suatu pemecahan permasalahan yang timbale balik.

Catuell (1973) mendefinisikan kepemimpinan sebagai perilaku individu yang menimbulkan struktur baru pada suatu interaksi dalam suatu sistem social dengan mengubah tujuan, konfigurasi, prosedur, input, proses dan output (keluaran) sistem.

Kouzes & Posner, (1999), Mendefinisikan kepemimpinan sebagai “Seni memobilisasi orang lain supaya ingin berjuang mengejar aspirasi bersama.

Kepemimpinan sebagai proses kehidupan social dari suatu anggota kelompok atau organisasi yang dapat menginterpretasikan suatu pengaruh baik dari dalam maupun dari luar guna menentukan pilihan suatu cita-cita atau harapan-harapan yang akan dihasilkan, efektifitas kerja organisasi dan motivasi individu (Judge et al., 2006).

Howard H. Hoyt (dalam Aspect of Moderu Public Administration) yang dikutip oleh Kartini Kartono, (2002) dalam bukunya *Psikologi Sosial untuk Manajemen*, kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia dan kemampuan untuk membimbing orang.

Kimball Young, seorang professor sosiologi dari Amerika, mendefinisikan kepemimpinan ialah suatu bentuk dominasi yang disadari oleh kemampuan pribadi, yang sanggup mendorong dan mengajar orang lain berbuat sesuatu, juga berlandaskan pada akseptasi dari kelompoknya dan memiliki keahlian khusus pada situasi yang khusus pula.

James Mac Gregor Burns (1979), mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut : *The define leadership as leaders inducing followers to act for certain goals that represent the values and the motivations – the wants and the needs, the aspirations and the expectations – of both leader and followers*”. Artinya kepemimpinan adalah pimpinan membujuk pengikut untuk mencapai tujuan bersama, dan tujuan bersama ini merefleksikan nilai-nilai, motivasi, keinginan, kebutuhan, aspirasi yang diharapkan oleh pemimpin dan pengikut (S. pA. Wirawan, Dr., MSL., 2003).

Dari beberapa pengertian maupun definisi kepemimpinan yang telah diungkapkan oleh para pakar dan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa definisi kepemimpinan terdapat persamaan pengertian dan secara garis besar kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam proses mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar mereka dapat mengikuti apa yang diinginkan dan bersedia

bekerja semaksimal mungkin, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan merupakan kecakapan untuk meyakinkan orang lain agar mengusahakan secara tegas apa yang menjadi tujuannya. Dalam penerapannya seorang pemimpin tidak terlepas dari aktivitas proses manajemen yang menerapkan adanya proses perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penggerakkan (actuating) pengawasan (controlling) dan pengambilan keputusan (decision maker) yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan.

Jika dikaitkan dengan konsep pendidikan, maka dikenal dengan kepemimpinan pendidikan seperti diungkapkan oleh A.S.C.D (Assosiation for supervision and curriculum Development) yang dikutip oleh Wasty Sumanto dan Hendiyat Sutopo dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan Pendidikan* adalah sebagai berikut : Educational Leadership that action or behavior among individuals and groups which causes both the individuals and groups to move toward educational goals that are increasingly mutually acceptable to them” (Curriculum, 1982). Apabila diterjemahkan Kepemimpinan pendidikan adalah perbuatan atau tindakan yang dilakukan secara individu dan kelompok, yang mana keduanya untuk mencapai tujuan pendidikan dan dikembangkan secara bersama-sama). Sedangkan Wahjosumidjo yang mengutip pendapat Koontz., menyatakan kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif.

Esensi kepemimpinan adalah kepengikutkan (followership), kemana orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pimpinan. Menurut Koesmintphardjo, (1989), kepemimpinan pendidikan adalah “Segenap kegiatan yang berupaya mempengaruhi orang lain baik perorangan maupun kelompok, dilingkungan pendidikan agar mereka bersedia dan ikhlas secara bersama-sama mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Dari pengertian kepemimpinan pendidikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pendidikan Pimpinan Perguruan tinggi juga merupakan proses kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, motivasi, menggerakkan dan memobilisasi para pengajar (dosen) agar mau melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya penuh dedikasi untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien.

Kepemimpinan seorang Pimpinan Perguruan Tinggi mempunyai pengaruh yang besar untuk dapat membantu menyelesaikan tugas-tugas dosen yang dianggap sulit dan sebagai wahana pembinaan dan pengembangan profesi dosen agar tercapai tujuan proses pembelajaran yang baik.

Dalam hal ini seorang Pimpinan Perguruan Tinggi juga merupakan seorang pimpinan pada institusi/lembaga pendidikan, maka seorang pimpinan perguruan tinggi seharusnya memiliki kriteria-kriteria seorang pimpinan yang efektif, yaitu :

1. Penuh inisiatif, energik dan bermbisi
2. Tekun dan proaktif dalam mengejar sasaran
3. Memiliki kemampuan memimpin, dan tidak mengedepankan kekuasaan
4. Jujur dan mempunyai integritas yang tinggi
5. Mempunyai rasa percaya diri yang tinggi
6. Memiliki kemampuan yang bersifat kreatif, inovatif dan motivator
7. Memiliki sikap fleksibelitas dalam berstrategi
8. Berani melakukan perubahan yang konstruktif

Sementara itu, dalam menjalankan tugasnya pimpinan memiliki cara dalam mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan. Cara pimpinan mempengaruhi bawahan tersebut biasanya disebut gaya kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan merupakan observasi dari luar interaksi pimpinan dan pengikut. Pengertian Gaya kepemimpinan mempunyai konotasi yang sama dengan gaya pimpinan yang dikemukakan oleh Harold W. Boles dan James A Davenport (1983).

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh ketika dipergunakan oleh pimpinan dalam kepemimpinan, yaitu proses interaksi dengan para pengikutnya. Interaksi ini akan mempengaruhi pola perilaku yang disebut sebagai gaya kepengikutkan atau followership style (S. A. Wirawan, Dr., MSL., 2003).

Dalam melaksanakan kepemimpinan pada suatu kelompok organisasi maupun institusi/lembaga pendidikan, terdapat berbagai corak atau tipe kepemimpinan maupun perilaku kepemimpinan yang sering disebut dengan gaya kepemimpinan (leadership style) yang pernah dilakukan oleh para pemimpin untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi. Dengan istilah gaya (style) dimaksudkan suatu cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya (Sutisna, 1993).

Gaya kepemimpinan merupakan cara memotivasi yang dilakukan atau ditentukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya, dan hal tersebut dilandasi oleh semua kemauan dan perilaku seorang pemimpin yang beragam dalam segala situasi

Menurut teori kepemimpinan primal, gaya kepemimpinan merupakan proses pemimpin mempergunakan kecerdasan emosionalnya untuk mempengaruhi dan menciptakan emosi kondusif para pengikutnya (S. A. Wirawan, Dr., MSL., 2003).

Sehingga pemilihan gaya kepemimpinan yang benar disertai dengan motivasi eksternal yang dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun tujuan organisasi.

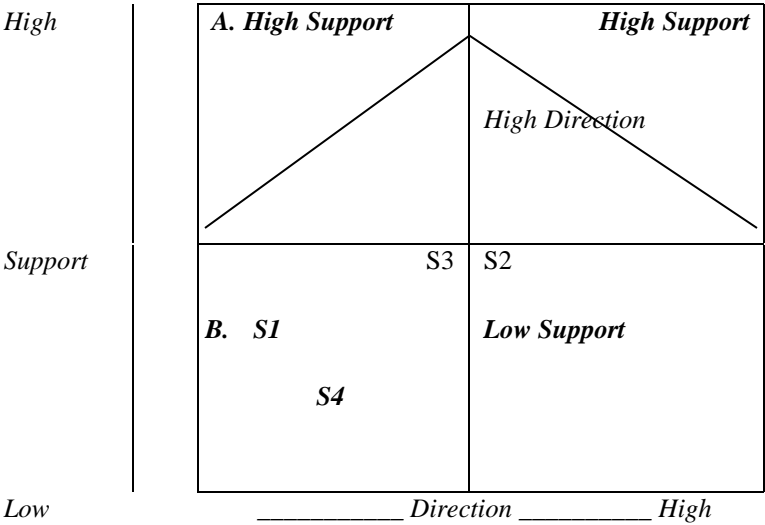
Dengan demikian gaya kepemimpinan atau teknik memotivasi yang tidak tepat dapat berakibat tujuan organisasi akan terbengkalai dan bahkan para bawahan merasa kecewa dan tidak puas. Berdasarkan kajian dan riset yang dilakukan oleh Lippitt dari Broadford (1938), terdapat enam klasifikasi perilaku/gaya kepemimpinan, yaitu :

- 1 Otokratis : Mengeluarkan perintah, memberitahu bawahan apa yang harus dikerjakan

- 2 Birokratis : Mengembangkan dan memberlakukan peraturan untuk mengendalikan semua perilaku dan situasi
- 3 Diplomatis : Membujuk dan memotivasi bawahan, menjual gagasan pada mereka agar mendapatkan pesanan
- 4 Konsultatif : Mengundang gagasan dari bawahan, berkonsultasi dengan bawahan sebelum mengambil keputusan akhir
- 5 Demokratis : Membicarakan keputusan dengan bawahan, untuk mekasud mencari konsensus atau pandangan mayoritas
- 6 Kendali : menetapkan sasaran bagi bawahan,

bebas emudian memberikan kebebasan ebanyak mungkin kepada mereka (Timpe., 987).

Menurut Moeljono, (2003), gaya Kepemimpinan adalah kepemimpinan seorang pemimpin untuk mengerti dan mendalami kedewasaan bawahannya yang memiliki aneka ragam tingkat kedewasaannya. Sedangkan menurut Beck dan Neil Yeager, terdapat 4 gaya kepemimpinan yang lazim disebut sebagai kepemimpinan situasional (*situational leaderhsip*) yang berdasarkan antara “direction” dengan “support” (John D.W. Beck, 2005) yang dideskripsikan sebagai berikut :



Gambar 8. Gaya Kepemimpinan

Secara universal, pola hubungan tersebut dapat dideskripsikan sebagai suatu pola hubungan antara tinggi rendahnya hubungan perilaku (relationship behavior) manusia dengan tinggi rendahnya perilaku pekerjaan (task behavior). Berdasarkan pola hubungan tersebut, maka gaya kepemimpinan dideskripsikan bahwa masukan dari bawahan selalu didengarkan serta memberikan pengarahan mengenai apa yang harus dikerjakan oleh pimpinan.

1. Kekuatan gaya kepemimpinan ini adalah keterlibatan bawahan dalam memecahkan suatu masalah sehingga mengurangi unsur ketergantungan kepada pemimpin.
2. Kelemahan dari gaya kepemimpinan ini adalah tidak tercapainya efisiensi yang tinggi dalam proses pengambilan keputusan. Pimpinan harus selalu menyediakan waktu yang banyak untuk melakukan diskusi dengan bawahan.

Salah satu ciri dari gaya kepemimpina ini adalah adanya kesediaan dari pemimpin untuk memberikan kesempatan bawahan agar dapat berkembang dan bertanggung jawab serta memberikan dukungan yang sepenuhnya mengenai apa yang mereka perlukan

1. Kekuatan dari gaya kepemimpinan ini adalah adanya kemampuan yang tinggi dari pemimpin untuk menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga bawahan merasa senang, baik dalam menyampaikan masalah maupun hal-hal lain yang tidak dapat diputuskan.
2. Kelemahan dari gaya kepemimpinan ini adalah diperlukan waktu yang lebih banyak dalam proses pengambilan keputusan. Pimpinan harus menyediakan waktu yang banyak untuk melakukan diskusi dengan bawahan.

S3. Participating (develloping/Encouranging)

S4. Delegating

Dala gaya ini, pemimpin memberikan banyak tanggung jawab kepada bawahan dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk memutuskan persoalan.

1. Kekuatan dari gaya kepemimpinan ini adalah terciptanya sikap memiliki dari bawahan atas semua tugas yang diberikan. Pemimpin lebih "merasa" santai sehingga mempunyai waktu yang cukup untuk memikirkan hal-hal lain yang memerlukan perhatian lebih banyak.
2. Kelemahan dari gaya kepemimpinan ini adalah saat bawahan memerlukan keterlibatan pemimpin, maka ada kecenderungan ia akan mengembalikan persoalannya kepada bawahan meskipun sebenarnya tugas pimpinan.

Tipe dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian sendiri yang unik dan khas, sehingga tingkah laku dan gayanya itulah yang membedakan antara dirinya dengan orang lain.

Gaya ayau style hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan gaya kepemimpinannya, sehingga muncul beberapa tipe kepemimpinan misalnya tipe-tipe kharismatis, paternalistis, militeristis, otokratis, lasissez faire, populistis, administratif, dan demokratis.

Sedangkan menurut K. B. Paul Hersey, (1988) ada 2 dimensi perilaku pemimpin yang pokok seperti yang ditampilkan pada table berikut :

Tabel 2 : Task behavior and relationship behavior dimensions and their behavior indikator.

Task behavior dimension	Behavior Indicator
	The extent to which a leader
Goal setting	Specifies the goals people are to accomplish
Organizing	Organizes the work situation for people
Setting time line	Sets time line for people
Directing	Provides specific directions
Controlling	Specifies and requires regular reporting on program
Relationship behavior dimension	Behavior Indicator
	The extent to which a leader
Giving support	Provides support and encouragement
Communicating	Involves people in give and take discussions about work activities.
Facilitating interaction	Facilities people's interactions with others
Active listening	Seeks out and listens to people's opinions and concerns
Providing feedback	Provides feed back on people's accomplishments

Menurut W.J. Reddin dalam artikelnya what kind of manager, menentukan watak dan tipe kepemimpinan atas tiga pola dasar, yaitu : (a) berorientasikan tugas (task orientation), (b) berorientasikan hubungan kerja (relationship orientation), (c) berorientasikan hasil yang efektif (effectiveness orientation) (Kartini Kartono, 2002).

Berdasarkan pada ketiga orientasi tersebut, dapat diungkap delapan tipe kepemimpinan, yaitu :

1. Tipe deserter (pembelot); tipe kepemimpinan ini sifatnya bermoral rendah, tidak memiliki rasa keterlibatan tanpa pengabdian tanpa loyalitas dan ketaatan, sukar diramalkan.
2. Tipe birokrat; tipe kepemimpinan ini sifatnya kongkret, patuh pada peraturan dan norma-norma, manusia organisasi, tepat akurat/cermat, keras berdisiplin
3. Tipe missionary (misionaris); tipe kepemimpinan ini sifatnya terbuka, penolong, lembut hati, ramah tamah, yakin, religius
4. Tipe developer (pembangun); tipe kepemimpinan ini sifatnya kreatif, dinamis, inovatif, memberikan atau

melimpahkan wewenang dengan baik, menaruh kepercayaan pada bawahan.

5. Tipe otokrat; tipe kepemimpinan ini sifatnya keras, ditaktoris, mau menang sendiri, keras kepala, sombong, dan bandel.
6. Tipe Benevolent Outocrat (otokrat yang bijak; tipe kepemimpinan ini sifatnya lancer, tertib, ahli dalam mengorganisir, dan besar rasa keterlibatan diri (besar filing of belonging ness).
7. Tipe compromiser (mudah berkompromi); tie kepemimpinan ini sifatnya plintat-plintut, selalu mengikuti angin, tanpa pendirian, tidak mempunyai keputusan, berpandangan pendek, dan tidak punya kepribadian yang kuat.
8. Tipe eksekutif; tipe kepemimpinan ini sifatnya bermutu tinggi, dapat memberikan motivasi yang baik, berpandangan jauh dan tekun (Kartini Kartono, 2002)

2.3 Sifat Kepemimpinan

Menurut Asnawai., (1999) sifat kepemimpinan paling ideal yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah sebagai berikut :

1. Social sensitivity, yaitu suatu sifat yng cepat dan tepat dalam mengantisipasi serta merasakan dan memahami perilaku dan kebutuhan anak buah. Dalam bahasa sehari-hari sering dikemukakan dengan formulasi “cepat tangga” artinya pandai membaca tanda-tanda yang tumbuh dan berkembang disekitarnya. Oleh karena itu, sebelum tanda-tanda tersebut terlahir secara nyata maka pemimpin harus sudah melakukan antisipainya
2. Behavioural flexibility atau perilaku yang fleksibel, yaitu pemimpin harus mampu menyesuaikan perilaku sesuai dengan kebutuhan atau situasi kelompok. Sebagai pemimpin tidak akan menunjukkan perilaku yang antagonis dengan apa yang menjadi aspirasi anggota atau bawahan.

Namun demikian tidak berarti bahwa fleksibilitas perilaku pemimpin tersebut harus ikut sama-sama dengan perilaku bawahan. Bentuk atau pola kepemimpinan merupakan kondisi kepribadian dan nuansa lingkungan dapat mempengaruhi bentuk apola kepemimpinan yang dianut. Oleh karena itu tidak saja tipologi kepribadian pemimpin yang menentukan tetapi juga tergantung pada kondisi dan situasi organisasi saat itu.

Lewin, Lippit dan White dalam mengemukakan bahwa ada tiga bentuk kepemimpinan, yaitu : Otoriter : artinya semua kekuasaan ada di tangan pemimpin, Demokratik : artinya kekuasaan ada di tangan rakyat atau bawahan dan Laissez Faire : artinya bentuk atau pola kepemimpinan yang menganggap pemimpin sebagai bapaknya atau biasa disebut kepemimpinan kebapakan (Asnawai., 1999)

Menurut Stogdill, ada dua tipe kepemimpinan, yaitu : Tipe kepemimpinan participative, artinya pemimpin ikut terjun ke dalam kegiatan anak buah atau bawahan. Pada tipe kepemimpinan ini, pemimpin tidak hanya mengkomando. Menggerakkan dan memberi contoh, tetapi juga ikut berpartisipasi bersama-sama dengan bawahan dalam melaksanakan segala sesuatu.

Tipe kepemimpinan directive, artinya kepemimpinan yang senantiasa tidak segan-segan memberi petunjuk atau arahan kepada bawahan, terutama di saat bawahan memerlukan.

Teori pertama yang disampaikan oleh Stogdill yaitu tipe kepemimpinan partisipative, sesuai dengan pemikiran dan konsep tokoh pendidikan nasional, yaitu Ki Hajar Dewantara yang menekankan bahwa seorang pemimpin hendaknya memiliki sikap dan sifat sebagai berikut :

1. Ing ngarso Sung Tulodo; artinya seorang pemimpin harus dapat berdiri di depan untuk memberikan teladan kepada yang dipimpinnya atau anak buah.
2. Ing Madya Mangun Karso; artinya seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi serta membangkitkan hasrat dan semangat anak buah dengan senantiasa berada di tengah-tengah mereka.

3. Tut Wuri Handayani; artinya seorang pemimpin harus memberikan kesempatan kepada anak buah untuk mengembangkan prakarsanya dengan berada di belakang (Suryohadiprojo, 1996).

Apabila teori-teori dan pengertian di atas dikaitkan dengan kepemimpinan pendidikan terutama pendidikan tinggi, maka pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan seseorang atau beberapa orang (Rektor, Wakil Rektor, Dekan dan Wakil Dekan) dapat mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, membimbing dan memberi contoh atau teladan kepada orang lain yang bergerak dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat agar bekerjasama secara kolektif kolegial untuk mencapai tujuan pendidikan.

Sutopo, (1988) mendefinisikan kepemimpinan pendidikan cukup singkat, yaitu : kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Definisi kepemimpinan pendidikan yang disampaikan oleh Koesminto Hardjo, (1989), adalah : “segenap kegiatan yang berupaya mempengaruhi orang lain baik perorangan maupun kelompok, di lingkungan pendidikan agar mereka bersedia dan ikhlas secara bersama-sama mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan”.

Sedangkan menurut Burhanuddin, (1994), kepemimpinan pendidikan : “merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang dalam proses mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran, agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien yang pada gilirannya dapat mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan”

Kepemimpinan pendidikan di sini yang dimaksudkan adalah Rektor, Wakil rektor, Dekan, dan Wakil Dekan, maka dalam keputusan Pimpinan Pusat Muhammadiyah seorang Rektor, Wakil Rektor, Dekan dan Pembantu Dekan hendaknya dalam mengemban amanah sebagai pimpinan harus melaksanakan prinsip-prinsip kepemimpinan kolektif kolegial.

Dengan memiliki tiga macam keterampilan dasar tersebut, Pimpinan Universitas dan Pimpinan Fakultas diharapkan mampu dalam hal : (1) menentujuan tujuan universitas, (2) mengkoordinasikan atau mengatur universitas, (3) menanamkan pengaruh atau kewibawaan kepemimpinannya, (4) memperbaiki pengambilan keputusan, dan (5) melaksanakan perubahan perbaikan pendidikan secara terus-menerus.

Di samping itu ketiga keterampilan dasar yang harus dimiliki oleh pimpinan Perguruan tinggi, bahwa seorang rektor bahwa seorang rektor juga perlu memahami dan mewujudkan prinsip-prinsip, pelaksanaan atau praktek, dan prosedur dalam :

- a. Memperbaiki sistem program pendidikan dan pengajaran

- b. Memperbanyak dan meningkatkan mutu penelitian baik dosen maupun mahasiswa
- c. Mengembangkan semangat wirausaha civitas akademika melalui pengabdian kepada masyarakat.
- d. Bekerja secara efektif dan efisien dengan sesama pimpinan dan staf maupun para mahasiswa
- e. Mengelola segala sumber daya universitas
- f. Meningkatkan hubungan kerjasama antar universitas, masyarakat, misalnya memberikan pelatihan dan pengalaman lapangan mahasiswa

Dalam pengertian di atas dapat dirumuskan bahwa kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan seorang untuk mempengaruhi motivasi, membimbing dan mengarahkan para tenaga pendidikan (dosen) dan tenaga kependidikan (tenaga administrasi) agar mau melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang efektif dan efisien. Dalam hal ini yang dimaksud dengan kepemimpinan pendidikan adalah Rektor dan Wakil Rektor.

Menurut Stoner terdapat 2 fungsi pokok yang harus dilakukan oleh pemimpin, yaitu : (a) task – related or problem solving function (dapat memecahkan masalah), dan (b) Group maintenance or social function (membina kelompok atau fungsi sosial).

Lebih lanjut Kouzes & Posner, (1999) menguraikan bahwa yang berhubungan dengan fungsi untuk memecahkan masalah dapat dilakukan dengan memberikan saran dalam permasalahan dan memberikan informasi atau pendapat dan fungsi yang berhubungan dengan membina kelompok dapat dilakukan dengan memberi bantuan-bantuan pada kelompok pekerja dengan mudah dan lancar, mengakui secara jujur atau memberi pujian pada setiap anggota kelompok yang berhasil.

Selanjutnya tipe/gaya kepemimpinann dari para ahli yang dikutip oleh Kartono, (2002) adalah sebagai berikut :

1. Tipe Kharismatis
Tipe pemimpin kharismatis ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan perbawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlah daya pegawai-pegawai atau pembantu-pembantu yang dipercaya. Tipe kepemimpinan ini sangat berpengaruh besar sekali terhadap kinerja para tenaga pengajar dan tenaga non kependidikan karena mereka akan merasa enggan dan patuh terhadap pimpinannya.
2. Tipe Paternalistis
Yaitu tipe kepemimpinan yang kebabakan, dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut :
 - a. Dia menganggap para bawahan belum dewasa
 - b. Dia bersikap terlalu melindungi anak buah
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri dan hampir-hampir tidak pernah untuk berinisiatif, berimajinas dan berkreaitif
- d. Selalu bersikap maha tahu dan maha benar pada masa sekarang ini tipe pemimpin semacam ini sangat tidak cocok diterapkan oleh pimpinan universitas

3. Tipe Militeristik
Tipe ini mempunyai sifat sok kemiliter-militeran hanya gaya luarnya saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama, tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter.

Hendaknya dipahami, bahwa tipe kepemimpinan militeristik ini berbeda sekali dengan kepemimpinan organisasi (militer (seorang tokoh militer).

Adapun sifat-sifat pemimpin yang militeristik antara lain :

- a. Lebih banyak menggunakan sistem komando/perintah terhadap bawahannya; keras sangat otoriter; kaku dan seringkali kurang bijaksana.
- b. Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan.
- c. Sangat menyenangi formalitas, upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebihan.
- d. Menuntut adanya disiplin yang keras dan kaku dari bawahan, dan tidak menghendaki adanya saran, usul, sugesti maupun kritikan dari bawahan.
- e. Komunikasi hanya berlangsung searah saja.

4. Tipe Otokratis
Otokrat berasal dari perkataan *antos* = sendiri, dan *kratos* = kekuasaan, kekuatan, Jadi otokrat berarti : penguasa absolut.

Kepemimpinan otokratis itu mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada *a one – man show*. Dia berambisi sekali merajai situasi dan persoalan, sehingga setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Anak buah tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri.

5. Tipe Laisezz Faire
Pada tipe kepemimpinan laiezz faire ini sangt pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya dan semua pekerjaan maupun tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Secara singkat, pemimpin laiezz faire itu pada hakikatnya bukanlah seorang pemimpin dalam pengertian sebenarnya. Sebab bawahan dalam situasi kerja demikian itu sama sekali tidak terpimpin, tidak terkontrol, tanpa disiplin; masing-masing orang bekerja sama sendiri dengan irama dan tempo "semua gue" atau seenaknya sendiri.
6. Tipe populistis ini berpegang teguh pada nilai-nilai yang tradisional

Profesor Peter Worseley dalam bukunya *The Third World* mendefinisikan kepemimpinan populistis sebagai

: kepemimpinan yang dapat membangkitkan solidaritas rakyat atau masyarakat bawah.

7. Tipe Administratif atau Eksekutif

Kepemimpinan tipe administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administratif secara efektif. Sedangkan para pemimpinnya terdiri dari para teknokrat dan administrasi-administratur yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi pembangunan.

Dengan demikian dapat dibangun sistem administrasi dan birokrasi yang efisien untuk memerintah dan mengatur dari pada sistem manajemen yang dilaksanakan dan mengintegritaskan semua komponen menjadi keterpaduan yang solid dan dinamis.

8. Tipe Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para wabahan. Dalam hal ini terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal yaitu pada diri sendiri dan bekerjasama dengan baik. Kekuatan dan kemampuan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada "personal atau individu pemimpin", akan tetapi kekuatannya justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap kelompok bawahan atau setiap team work yang ada.

9. Tipe Kolegial

Tipe kepemimpinan semacam ini adalah seorang pemimpin dalam membuat suatu kebijakan banyak melibatkan pimpinan yang lain dalam organisasi yang dipimpinnya, sehingga kebijakan yang dibuat bukan atas kemauannya sendiri tetapi banyak melibatkan orang lain. Dengan demikian keputusan yang dibuat mengutamakan kepentingan organisasi bukan untuk kepentingan pribadi atau kelompoknya.

Dari berbagai pengertian dan pendapat mengenai kepemimpinan kolegial, maka dapat diambil *Sentesis Kepemimpinan Kolegial adalah suatu usaha seorang pemimpin dalam membagi tugas kepada pimpinan yang lain dan mempercayai pelaksanaan tugas yang diberikan kepada mereka.* Dengan demikian kepemimpinan kolegial di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA adalah kemampuan Pimpinan yang dapat memberikan pengaruh, menggerakkan, membimbing dan memotivasi para tenaga pengajar dan tenaga non-kependidikan mau melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, membimbing dan memotivasi diwujudkan melalui kemampuan Pimpinan Universitas dalam penyusunan program/tujuan pada penetapan Visi dan Misi Universitas, pengorganisasian, pengendalian, pemberian motivasi dan pembinaan komunikasi organisasi berupa koordinasi yang terpadu.

Sisi lain bahwa Pimpinan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA juga dituntut memiliki

jiwa *Entrepreneurship* yang kuat serta mampu melkakukan perubahan-perubahan yang konstruktif guna mengantisipasi kebutuhan pasar kerja, kemajuan dan perkembangan IPTEK dan mampu menjalin hubungan yang luas terhadap dunia usaha dan instri.

Dewasa ini masalah kepemimpinan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA merupakan suatu peran yang menuntut persyaratan kualitas kepemimpinan yang kuat. Bahkan telah berkembang menjadi tuntutan yang meluas dari Pimpinan Pusat Muhammadiyah dan masyarakat terhadap kemampuan kepemimpinan Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA sebagai kriteria keberhasilan Universitas diperlukan adanya kepemimpinan yang berkualitas.

Kualitas kepemimpinan Pimpinan Universitas ditentukan kepada tiga kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh Pimpinan Universitas, yaitu : Skill, Human Relation, dan Technical skills. Kepemimpinan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang menjadi indikator dalam penelitian ini adalah :

1. Program Kerja Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
2. Penggunaan wewenang Pimpinan terhadap tenaga pengajar dan tenaga non-kependidikan
3. Pengarahan, memotivasi, pergerakan, pemberian tugas dan pemecahan masalah.
4. pengawasan, teguran, pemberian sanksi dan pembinaan
5. Kepribadian dan sifat emosional pimpinan
6. Kemampuan komunikasi, kerjasama dan hubungan masyarakat
7. Pengetahuan kepemimpinan Pimpinan Universitas

3. Sistem Informasi Manajemen

a. Pengertian Sistem

Suatu sistem sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintahan, karena sistem sangatlah menunjang terhadap kinerja perusahaan atau instansi pemerintah, baik yang berskala kecil maupun besar. Supaya dapat berjalan dengan baik diperlukan kerjasama di antara unsur-unsur yang terkait dalam sistem tersebut.

Adapun mengenai pengertian sistem informasi menurut Jogiyanto dalam bukunya Analisis dan Desain Sistem informasi mengatakan pengertian "*Sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran yang tertentu*" (Jogiyanto, 2005)

Masih dalam buku 'Analisis dan Desain sistem informasi' karangan jogiyanto menerangkan:

"Sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

b. Pengertian Data

Data adalah bahan yang akan diolah atau diproses yang bisa berupa angka-angka, huruf-huruf, simbol-simbol yang

menunjukkan suatu situasi dan lain-lain yang berdiri sendiri atau merupakan kenyataan yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian dan kesatuan nyata.

Menurut Robert N. antony dan John Dearden, Data adalah :
 ‘ Bentuk jamak dari bentuk tunggal datum atau data-item’.
 dan “ Data Merupakan kenyataan yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian dan kesatuan nyata.” (Jogyanto, Analisis dan desain Sistem Informasi).

Keberadaan suatu data sangat menunjang terhadap informasi, karena data merupakan bahan mentah yang diperlukan oleh pengambil keputusan. untuk lebih meeyakinkan bahwa data tidak dapat terlepas dari dari informasi dapat dilihat dari definisi mengenai informasi.

c. Pengertian informasi

Dalam manajemen, informasi merupakan data yang telah diproses sehingga mempunyai arti tertentu bagi penerimanya. Sumber dari informasi adalah Data, sedangkan Data itu sendiri adalah Kenyataan yang menggambarkan suatu kejadian, sedangkan kejadian itu merupakan suatu peristiwa yang terjadi pada waktu tertentu dalam hal ini informasi dan data saling berkaitan.

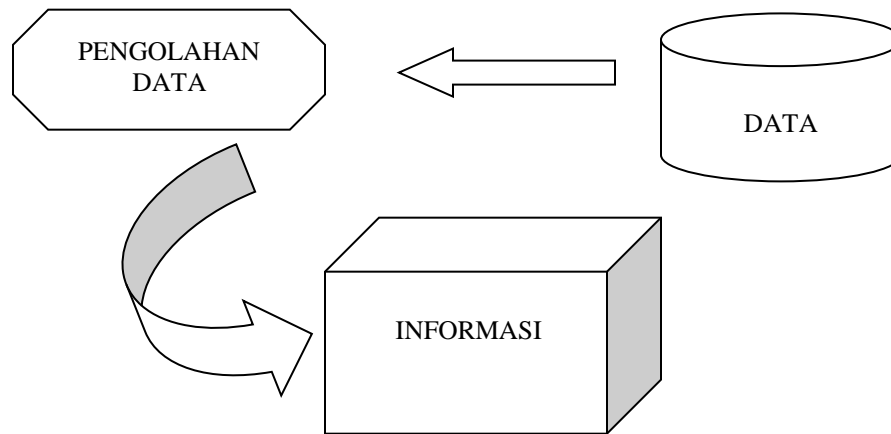
Menurut Jogyanto dalam buku ‘Analisis dan desain sistem informasi’ adalah : “Informasi diartikan sebagai data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya” .

Menurut George M.Scott dalam buku ‘prinsip-prinsip Sistem Informasi Manajemen’ pengertian sistem informasi adalah : ‘Sistem informasi adalah sistem yang diciptakan oleh para analisis dan manajer guna melaksanakan tugas khusus tertentu yang sangat esensial bagi berfungsinya organisasi’

Sedangkan definisi dari Robert A.leitch dan K.Roscoe Davis sebagai berikut:

‘Sistem informasi adalah suatu sistem didalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan’.

Pengertian Informasi selalu dikaitkan dengan data, namun arti dari masing-masing kata dalam pengertian tersebut berbeda. Keberadaan suatu data sangat menunjang terhadap informasi, karena data merupakan bahan mentah yang diperlukan untuk mengambil keputusan. Di bawah ini dapat dilihat gambar mengenai keterkaitan data dengan informasi.



Gambar 9
Proses data menjadi informasi

d. Komponen sistem informasi

Komponen – komponen yang ada dalam sistem informasi meliputi beberapa blok, yaitu :

1. Blok masukan (input)

Blok masukan ini mewakili data yang masuk kedalam sistem informasi.

Input disini termasuk Metode-metode dan media untuk menangkap data yang akan dimasukan , yang dapat berupa dokumen - dokumen dasar.

2 . Blok Model

Blok ini terdiri dari kombinasi prosedur,logika dan model matematika yang akan memanipulasi data input dan data yang tersimpan di basis data dengan cara yang sudah tertentu untuk menghasilkan keluaran yang diinginkan.

3. Blok keluaran (output)

Produk dari sistem informasi adalah keluaran yang merupakan informasi yang berkualitas dan dokumentasi yang berguna untuk semua tingkat manajemen serta semua pemakai sistem.

4. Blok Teknologi

Teknologi merupakan alat yang digunakan untuk menerima masukan,menjalankan model,menyimpan dan mengakses data,menghasilkan dan mengirimkan keluaran dan membantu pengendalian dari sistem secara keseluruhan. Teknologi terdiri dari 3 bagian utama, yaitu Teknisi,perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*).

5. Blok Basis Data.

Basis data merupakan kumpulan data yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya, tersimpan di perangkat keras computer, basis data diakses atau dimanipulasi dengan menggunakan paket perangkat lunak yang disebut data base manajemen sistem (DBMS).

6. Blok kendali

Beberapa pengendalian perlu dirancang dan diterapkan untuk meyakinkan bahwa hal-hal yang dapat merusak sistem bisa dicegah ataupun bila terlanjur terjadi kesalahan-kesalahan dapat langsung cepat diatasi.

e. Sistem informasi manajemen

Menurut Barry E.Cushing, SIM adalah : *‘Suatu sistem informasi manajemen adalah Kumpulan dari manusia dan sumber daya modal di dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab mengumpulkan dan mengolah data untuk menghasilkan informasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen di dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian’.*

Menurut Frederick H.Wu SIM adalah : *‘Sistem Informasi Manajemen adalah kumpulan-kumpulan dari sistem-sistem yang menyediakan informasi untuk mendukung manajemen’.* (Jogiyanto,2005,14).

Menurut Gordon B.Davis dalam buku *‘Kerangka dasar SIM’*, SIM adalah : *‘ Sistem Informasi Manajemen adalah Suatu serapan teknologi baru kepada persoalan keorganisasian dalam pengolahan transaksi dan pemberian informasi bagi kepentingan keorganisasian’.* Masih menurut Gordon.B Davis, dalam buku *‘Analisis dan Desain informasi’ SIM’*, adalah : *‘Sistem Informasi Manajemen merupakan suatu sistem yang melakukan fungsi-fungsi untuk*

menyediakan semua informasi yang mempengaruhi semua operasi organisasi..

Menurut George M.Scott, dalam buku *‘Prinsip-prinsip SIM’* adalah : *‘Sistem Informasi Manajemen adalah serangkaian Sub-sistem informasi yang menyeluruh dan terkoordinasi dan secara rasional terpadu yang mampu yang mampu mentransformasi data sehingga menjadi informasi lewat serangkaian cara guna meningkatkan produktivitas yang sesuai dengan gaya dan sifat manajer atas dasar kriteria mutu yang telah ditetapkan’.*

Jadi dari beberapa definisi tersebut,dapat dirangkum bahwa Sistem Informasi Manajemen adalah kumpulan dari interaksi sistem-sistem informasi yang menghasilkan informasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen.

f. Peranan sistem informasi bagi manajemen

Manajemen membutuhkan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan yang akan dilakukan sumber informasi eksternal dan informasi internal. Informasi internal dapat diperoleh dari sistem informasi berupa informasi yang dihasilkan dari operasi pengolahan data elektronik (PDE) dan informasi Non PDE.

g. Analisis sistem

Tahap analisis dilakukan setelah tahap perencanaan sistem (*system planing*)

Dan sebelum tahap perancangan.Tahap analisis sistem merupakan tahap yang kritis dan sangat penting , karena kesalahan didalam tahap ini akan menyebabkan kesalahan ditahap berikutnya.

Analisis sistem (*system analisis*) dapat didefinisikan sebagai :

“ Analisis Sistem yaitu Penguraian dari suatu sistem informasi yang utuh kedalam bagian-bagian komponennya dengan maksud untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan-permasalahan , kesempatan-kesempatan, hambatan-hambatan yang terjadi dan kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan sehingga dapat diusulkan perbaikan-perbaikannya”..

Juga dapat didefinisikan juga seperti dalam buku Prinsip-prinsip SIM sebagai berikut.

“Analisis sistem (systems analysis) adalah kegiatan yang berorientasi pada manusia dan bersifat tidak terstruktur ,yang melibatkan perkiraan (estimates) dan negoisasi,”.

h. Langkah-langkah Analisis Sistem

Didalam tahap analisis sistem terdapat langkah-langkah dasar yang harus dilakukan oleh analisis sistem sebagai berikut :

1. *Identify*, yaitu mengidentifikasi masalah.
2. *Understand*, yaitu memahami kerja dari sistem yang ada.
3. *Analyze*, yaitu menganalisis sistem.
4. *Report*, yaitu membuat laporan hasil analisis.

i. Pendekatan Sistem Terhadap Analisis dan Perancangan Sistem Informasi.

Suatu sistem informasi cukup tersatu padukan dan saling berhubungan sehingga sistem informasi tersebut dipandang sebagai sistem tunggal, tetapi juga cukup kompleks sehingga perlu diuraikan menjadi subsistem-subsistem untuk perencanaan dan pengendalian pengembangan serta untuk pengendalian operasinya.

Hakikat proyek sistem dari penerapan pengolahan informasi berarti bahwa Pendekatan sistem terhadap pengendalian proyek pada umumnya tepat.

Hal ini menunjukkan penerapan paham sistem dalam pengembangan proyek sistem informasi :

1. Sistem informasi dirumuskan dan tanggung jawab sepenuhnya dibebankan pada satu Orang.
2. Subsistem-subsistem pengolahan informasi yang penting dirumuskan. Batas-batas dan interface-interface diuraikan dengan jelas.
3. Suatu penjadwalan pengembangan disiapkan.
4. Setiap subsistem, apabila telah siap untuk dikembangkan, diserahkan kepada suatu proyek.
5. Sistem kontrol dipergunakan untuk memonitor proses pengembangannya.

j. Perancangan sistem

Tahapan perancangan sistem dilakukan setelah tahapan analisis sistem dilakukan, maka analisis sistem telah mendapat gambaran dengan jelas apa yang harus dikerjakan. Dan bagi analisis untuk memikirkan bagaimana membentuk suatu sistem tersebut.

Definisi perancangan sistem menurut para ahli :

“Perancangan sistem adalah Menentukan bagaimana mencapai sasaran yang ditetapkan yang melibatkan pembentukan (configuring) perangkat lunak dan komponen perangkat keras sistem dimana setelah pemasangan sistem akan memenuhi spesifikasi yang dibuat pada akhir fase analisis sistem.”.

k. Tujuan perancangan sistem

1. untuk memenuhi kebutuhan kepada pemakai sistem.
2. untuk memberikan gambaran yang jelas dan rancang bangun yang lengkap kepada pemograman komputer dan ahli-ahli teknik lainnya yang terlibat.
3. membentuk sistem agar dapat diterima dengan baik oleh pengguna sistem maupun operator

l. E-Learning

Sekilas perlu kita pahami ulang apa *e-Learning* itu sebenarnya. *E-Learning* adalah pembelajaran jarak jauh (*distance Learning*) (Hartley, 2006) yang memanfaatkan teknologi komputer, jaringan komputer dan/atau Internet. *E-Learning* memungkinkan pembelajar untuk belajar melalui komputer di tempat mereka masing-masing tanpa harus secara fisik pergi mengikuti pelajaran/perkuliah di kelas

E-Learning sering pula dipahami sebagai suatu bentuk pembelajaran berbasis web yang bisa diakses dari intranet di jaringan lokal atau internet. Sebenarnya materi

e-Learning tidak harus didistribusikan secara *on-line* baik melalui jaringan lokal maupun internet, distribusi secara *off-line* menggunakan media CD/DVD pun termasuk pola *e-Learning*. Dalam hal ini aplikasi dan materi belajar dikembangkan sesuai kebutuhan dan didistribusikan melalui media CD/DVD, selanjutnya pembelajar dapat memanfaatkan CD/DVD tersebut dan belajar di tempat di mana dia berada. Ada beberapa pengertian berkaitan dengan *e-Learning* sebagai berikut :

1. Pembelajaran jarak jauh.

E-Learning memungkinkan pembelajar untuk menimba ilmu tanpa harus secara fisik menghadiri kelas. Pembelajar bisa berada di Semarang, sementara “instruktur” dan pelajaran yang diikuti berada di tempat lain, di kota lain bahkan di negara lain. Interaksi bisa dijalankan secara *on-line* dan *real-time* ataupun secara *off-line* atau *archieved*.

Pembelajar belajar dari komputer di kantor ataupun di rumah dengan memanfaatkan koneksi jaringan lokal ataupun jaringan Internet ataupun menggunakan media CD/DVD yang telah disiapkan. Materi belajar dikelola oleh sebuah pusat penyedia materi di kampus/universitas, atau perusahaan penyedia content tertentu. Pembelajar bisa mengatur sendiri waktu belajar, dan tempat dari mana ia mengakses pelajaran.

2. Pembelajaran dengan perangkat komputer

E-Learning disampaikan dengan memanfaatkan perangkat komputer. Pada umumnya perangkat dilengkapi perangkat multimedia, dengan *cd drive* dan koneksi Internet ataupun Intranet lokal. Dengan memiliki komputer yang terkoneksi dengan intranet ataupun Internet, pembelajar dapat berpartisipasi dalam *e-Learning*. Jumlah pembelajar yang bisa ikut berpartisipasi tidak dibatasi dengan kapasitas kelas. Materi pelajaran dapat diketengahkan dengan kualitas yang lebih standar dibandingkan kelas konvensional yang tergantung pada kondisi dari pengajar.

3. Pembelajaran formal vs. informal

E-Learning bisa mencakup pembelajaran secara formal maupun informal. *E-Learning* secara formal, misalnya adalah pembelajaran dengan kurikulum, silabus, mata pelajaran dan tes yang telah diatur dan disusun berdasarkan jadwal yang telah disepakati pihak-pihak terkait (pengelola *e-Learning* dan pembelajar sendiri). Pembelajaran seperti ini biasanya tingkat interaksinya tinggi dan diwajibkan oleh perusahaan pada karyawannya, atau pembelajaran jarak jauh yang dikelola oleh universitas dan perusahaan-perusahaan (biasanya perusahaan konsultan) yang memang bergerak di bidang penyediaan jasa *e-Learning* untuk umum. *E-Learning* bisa juga dilakukan secara informal dengan interaksi yang lebih sederhana, misalnya melalui sarana *mailing list*, *e-newsletter* atau website pribadi, organisasi dan perusahaan yang ingin mensosialisasikan jasa, program, pengetahuan atau

keterampilan tertentu pada masyarakat luas (biasanya tanpa memungut biaya).

4. Pembelajaran yang ditunjang oleh para ahli di bidang masing-masing.

Walaupun seperti *e-Learning* diberikan hanya melalui perangkat komputer, *e-Learning* ternyata disiapkan, ditunjang, dikelola oleh tim yang terdiri dari para ahli di bidang masing-masing, yaitu:

- 1) *Subject Matter Expert* (SME) atau nara sumber dari pelatihan yang disampaikan
- 2) *Instructional Designer* (ID), bertugas untuk secara sistematis mendesain materi dari SME menjadi materi *e-Learning* dengan memasukkan unsur metode pengajaran agar materi menjadi lebih interaktif, lebih mudah dan lebih menarik untuk dipelajari
- 3) *Graphic Designer* (GD), mengubah materi text menjadi bentuk grafis dengan gambar, warna, dan layout yang enak dipandang, efektif dan menarik untuk dipelajari
- 4) Ahli bidang *Learning Management System* (LMS). Mengelola sistem di website yang mengatur lalu lintas interaksi antara instruktur dengan siswa, antarsiswa dengan siswa lainnya.

Di sini, pembelajar bisa melihat modul-modul yang ditawarkan, bisa mengambil tugas-tugas dan test-test yang harus dikerjakan, serta melihat jadwal diskusi secara maya dengan instruktur, nara sumber lain, dan pembelajar lain. Melalui LMS ini, siswa juga bisa melihat nilai tugas dan test serta peringkatnya berdasarkan nilai (tugas ataupun test) yang diperoleh.

Berdasarkan beberapa teori dan pendapat para pakar tersebut di atas, maka penulis dapat mengambil *sentesis sistem informasi manajemen adalah kumpulan manusia dan sumber daya modal di dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab mengumpulkan dan mengolah data untuk menghasilkan informasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen di dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian.*

Oleh karena itu, pengelolaan perguruan tinggi yang menyangkut pelayanan sudah harus menggunakan sistem pelayanan yang berbasis sistem informasi manajemen agar pelayanan dapat berjalan cepat dan akurat.

Kerangka Berpikir

1. Hubungan antara Kepemimpinan Kolegial Perguruan Tinggi dengan Mutu Layanan Administrasi

Kepemimpinan kolegial merupakan unsur yang sangat penting dalam mengelola perguruan tinggi. Oleh Karena itu seorang pemimpin harus mempunyai rasa kebersamaan dalam memimpin suatu lembaga pendidikan, baik pendidikan tingkat menengah maupun pendidikan tinggi. Keberhasilan seseorang pemimpin dalam memimpin bukan karena dilakukan oleh ia sendiri tetapi banyak dipengaruhi oleh kepemimpinan yang kolektif kolegial. Dalam organisasi pendidikan seorang

pemimpin membuat suatu keputusan ia pasti memerlukan orang lain. Tidak mungkin ia melakukan kebijakan tanpa masukan atau ide-ide orang lain dalam suatu tindakan. Dengan demikian partisipasi orang lain atau kepengikutan orang lain sangat mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya.

Kepemimpinan Kolegial ini sesuai yang diungkapkan Hadist Rasulullah SAW. Bahwa manusia itu sama bagaikan giri-giri sisir (annaasu sawaasiyatun kaasnaan al-musyiti) yaitu pola kepemimpinan yang mengatur peran individu, dan tanggung jawab kelompok terhadap masyarakat. Pendapat lain yang dikemukakan Hamid Chalid mengatakan bahwa kepemimpinan kolegial adalah semua pemimpin dapat menjalankan semua.

Kepemimpinan kolegial mendistribusikan kekuasaan dan tanggung jawabnya secara proporsional di semua lini dan hirarki, sehingga ada kreativitas di semua unit kerja organisasi.

Berdasarkan kerangka teori tersebut di atas bahwa kepemimpinan kolegial memerlukan kerjasama antar pimpinan yang melibatkan sesama pimpinan, bawahan dari berbagai hirarki kerja pada unit-unit yang terkait, sehingga kegiatan administrasi dalam institusi pendidikan dapat berjalan dengan baik. Dengan demikian dapat berdampak kepada mutu layanan administrasi. Pelanggan dapat merasa puas terhadap layanan yang diberikan oleh semua unsur administrasi mulai dari pimpinan atas, menengah sampai kepada bawahan.

Dengan demikian, diduga Terdapat Hubungan antara kepemimpinan kolegial dengan mutu layanan administrasi perguruan tinggi. Artinya semakin baik kepemimpinan kolegial pimpinan perguruan tinggi, maka makin efektif dan baik pula mutu layanan administrasi.

2. Hubungan antara Kepemimpinan Kolegial dengan Sistem Informasi Manajemen (SIM)

Sistem pengelolaan administrasi perguruan tinggi harus dikembangkan secara terus-menerus. Pengelolaan yang bersifat tradisional sudah tidak cocok lagi dengan kemajuan teknologi informasi sekarang ini. Pelanggan sekarang membutuhkan sarana prasarana yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Oleh karena itu perguruan tinggi harus mengubah paradigma lama kepada paradigma baru berupa layanan sistem informasi berbasis computer.

Sistem informasi manajemen adalah kumpulan dari manusia dan sumber daya modal di dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab mengumpulkan dan mengolah data untuk menghasilkan informasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen di dalam kegiatan perencanaan pengendalian. Di samping itu, Sistem informasi Manajemen adalah kumpulan-kumpulan dari sistem yang menyediakan informasi untuk mendukung manajemen.

Berdasarkan uraian teori di atas, bahwa sistem informasi manajemen sangat dibutuhkan oleh perguruan tinggi dalam mengelola berbagai data dan informasi untuk mendukung pelaksanaan manajemen dalam perguruan tinggi tersebut.

Dengan demikian, terdapat hubungan positif antara Sistem Informasi Manajemen (SIM) dengan mutu layanan administrasi perguruan tinggi. Artinya semakin baik sistem informasi manajemen semakin baik pula mutu layanan administrasi perguruan tinggi.

3. Hubungan antara Kepemimpinan Kolegial dan Sistem Informasi Manajemen (SIM) secara bersama-sama dengan Mutu Layanan Administrasi

Mutu layanan administrasi tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan kolegial, karena salah satu karakteristik kepemimpinan kolegial adalah mengutamakan kepentingan bersama atau kepentingan lembaga. Di samping itu, sistem yang dibangun dalam perguruan tinggi dalam mengelola perguruan tinggi harus melibatkan semua unsur yang terkait di dalam perguruan tinggi, sehingga dapat tercipta mutu layanan prima berdasarkan sistem informasi manajemen yang berbasis computer. Dengan demikian data dan informasi dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan layanan informasi.

Berdasarkan uraian di atas, diduga terdapat hubungan antara kepemimpinan kolegial dengan sistem informasi manajemen secara bersama-sama dengan mutu layanan administrasi di perguruan tinggi.

Hipotesis Penelitian

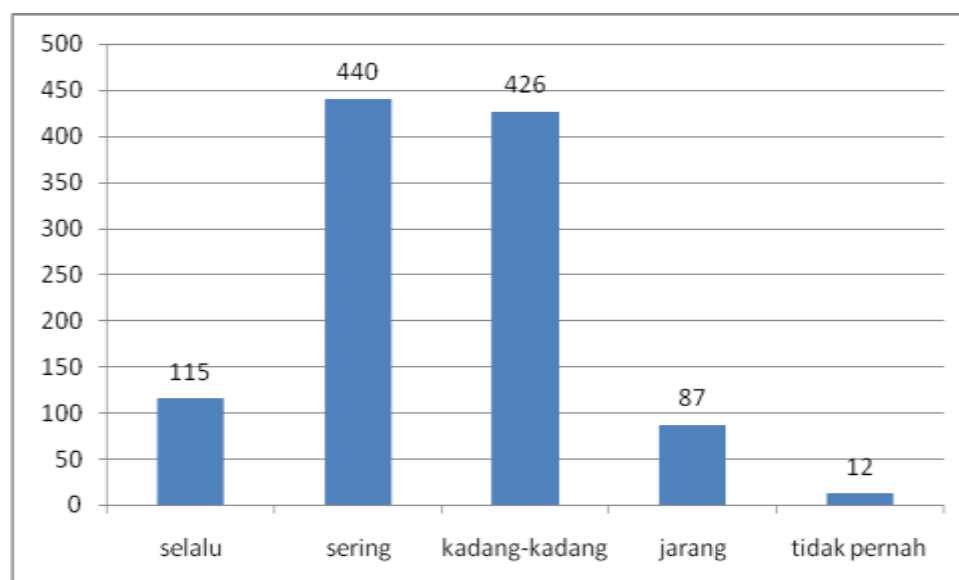
Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

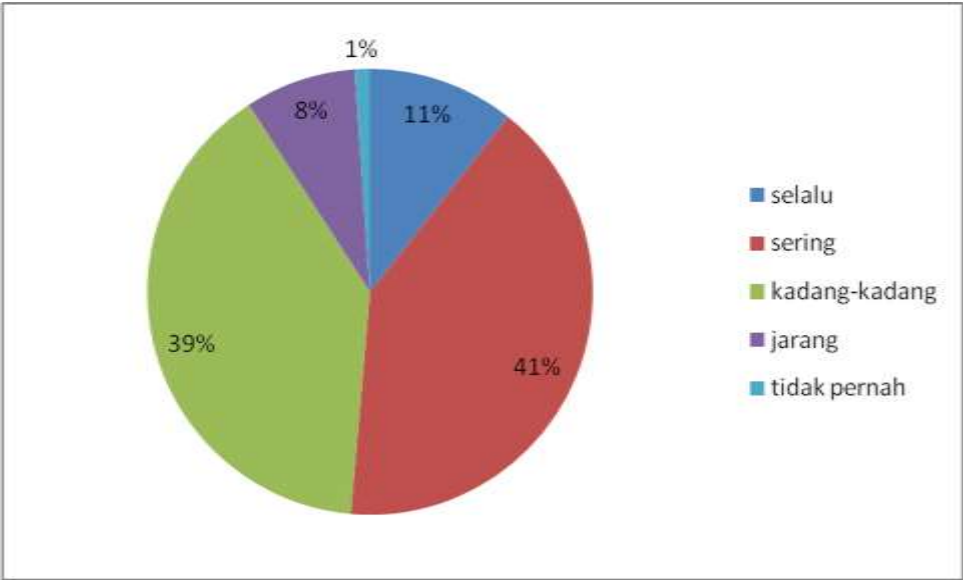
1. Terdapat Hubungan positif antara kepemimpinan kolegial dengan mutu layanan administrasi perguruan tinggi. Artinya semakin baik kepemimpinan kolegial pimpinan perguruan tinggi, maka makin efektif dan baik pula mutu layanan administrasi.
2. Terdapat hubungan positif antara Sistem Informasi Manajemen (SIM) dengan mutu layanan administrasi perguruan tinggi. Artinya semakin baik sistem informasi manajemen semakin baik pula mutu layanan administrasi perguruan tinggi.
3. Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kolegial dan sistem informasi manajemen (SIM) secara bersama-sama dengan mutu layanan administrasi perguruan tinggi. Dengan demikian semakin baik kepemimpinan kolegial dan semakin baik sistem informasi manajemen (SIM), maka makin baik pula mutu layanan administrasi perguruan tinggi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini dideskripsikan dalam lima bagian, meliputi deskripsi data, pengujian persyaratan analisis, penghitungan koefisien jalur, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian. Data yang dideskripsikan diperoleh dari responden ketua program studi, dosen, dan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Alat penjarang data menggunakan instrument penelitian yang sudah dinyatakan sahih dan handal. Analisis dari masing-masing data dikelompokkan dan disajikan dalam tabel 1 di bawah ini

Tabel 1.
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan Kolegial





Data pada tabel 1 menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel Kepemimpinan Kolegial. Frekuensi jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori sering (skor 4) sebesar 41% (440) yang diikuti dengan kadang-kadang (skor 3) sebesar 39% (426), kemudian selalu (skor 5) sebesar 11% (115) dan jarang (skor

2) sebesar 8% (87) dan tidak pernah (skor 1) sebesar 1% (12).

Distribusi frekuensi dari data variabel Kepemimpinan Kolegial yang diperoleh seperti terlihat pada tabel berikut ini.

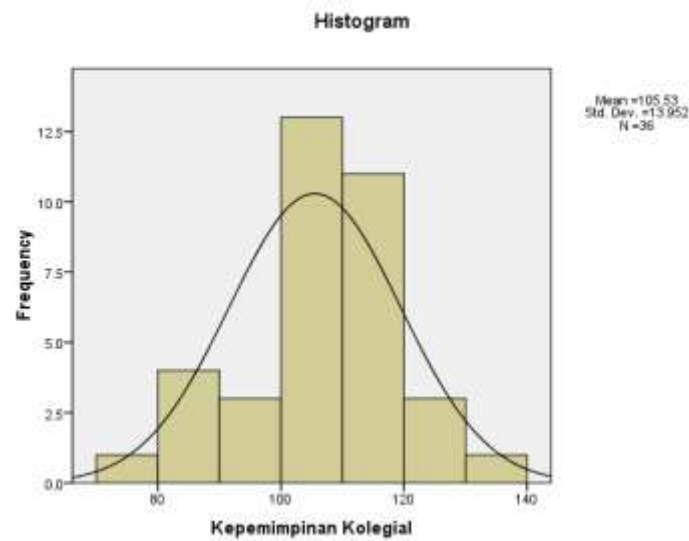
Tabel 2. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Kolegial

No	Keterangan	Hasil
1.	Skor minimum	75.00
2.	Skor maksimum	139.00
3.	Range	64.00
4.	Mean	105.53
5.	Median	105.50
6.	Modus	105
7.	Standar deviasi	13.952
8.	Varian	194.656

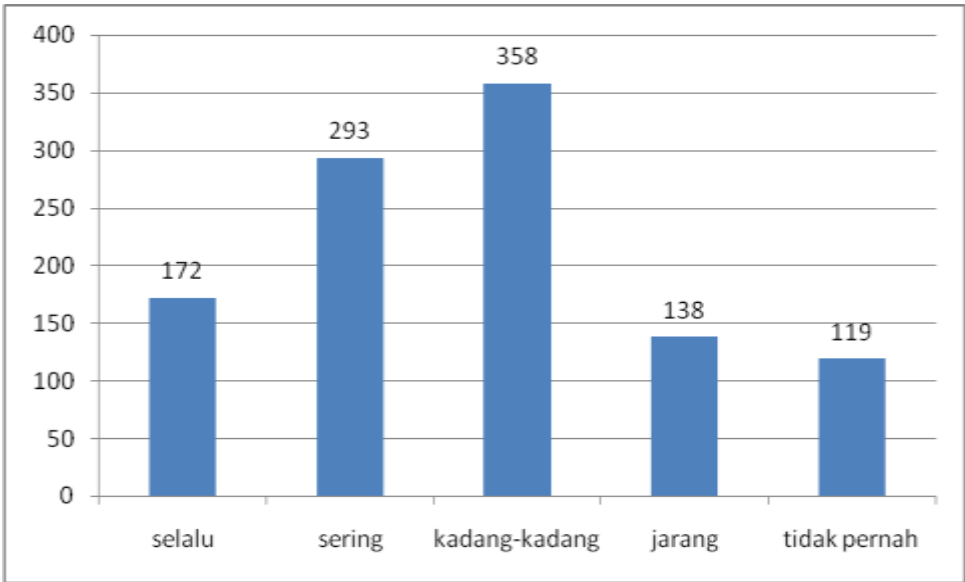
Dari tabel 2 di atas terlihat bahwa skor terendah (minimum) yang diperoleh untuk Variabel Kepemimpinan Kolegial adalah 75.00 dan tertinggi (maksimum) adalah 139.00. Tabel di atas juga memperlihatkan bahwa rentang datanya (range) adalah 64.00. Selanjutnya untuk mean sebesar 105.53, dan modus sebesar 105 serta mediannya

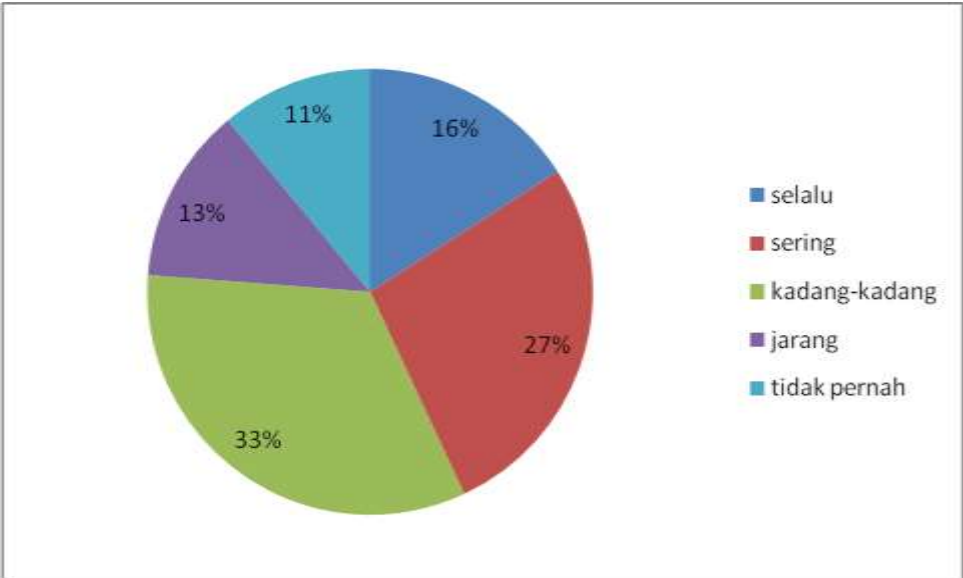
sebesar 105.50. Sementara untuk standar deviasinya sebesar 13.952 dan variannya sebesar 194.656.

Lebih jelasnya data-data distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan dalam bentuk histogram seperti tampak pada gambar berikut ini.



Tabel 3.
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Sistem Informasi Manajemen





Data pada tabel 3 menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel Sistem Informasi Manajemen. Frekuensi jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori kadang-kadang (skor 3) sebesar 33% (358) yang diikuti dengan sering (skor 4) sebesar 27% (293), kemudian selalu (skor 5) sebesar 16% (172) dan jarang (skor

2) sebesar 13% (138) dan tidak pernah (skor 1) sebesar 11% (119).

Distribusi frekuensi dari data variabel Sistem Informasi Manajemen yang diperoleh seperti terlihat pada tabel berikut ini.

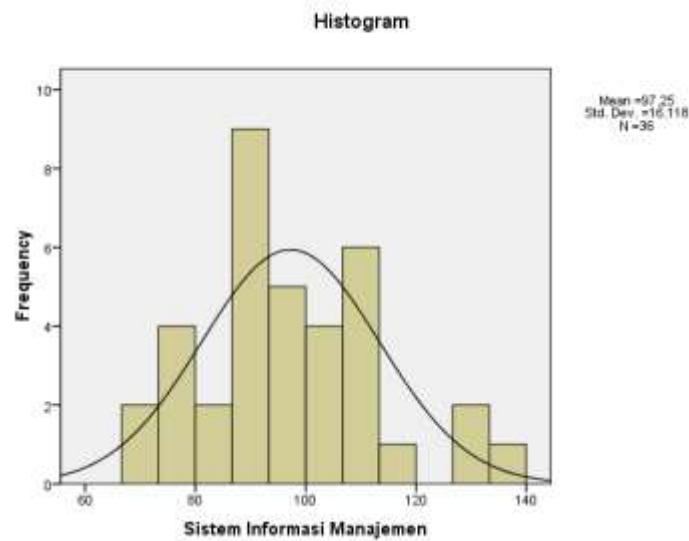
Tabel 4. Deskripsi Data Variabel Sistem Informasi Manajemen

No	Keterangan	Hasil
1.	Skor minimum	67.00
2.	Skor maksimum	134.00
3.	Range	67.00
4.	Mean	97.25
5.	Median	95.50
6.	Modus	97
7.	Standar deviasi	16.118
8.	Varian	259.793

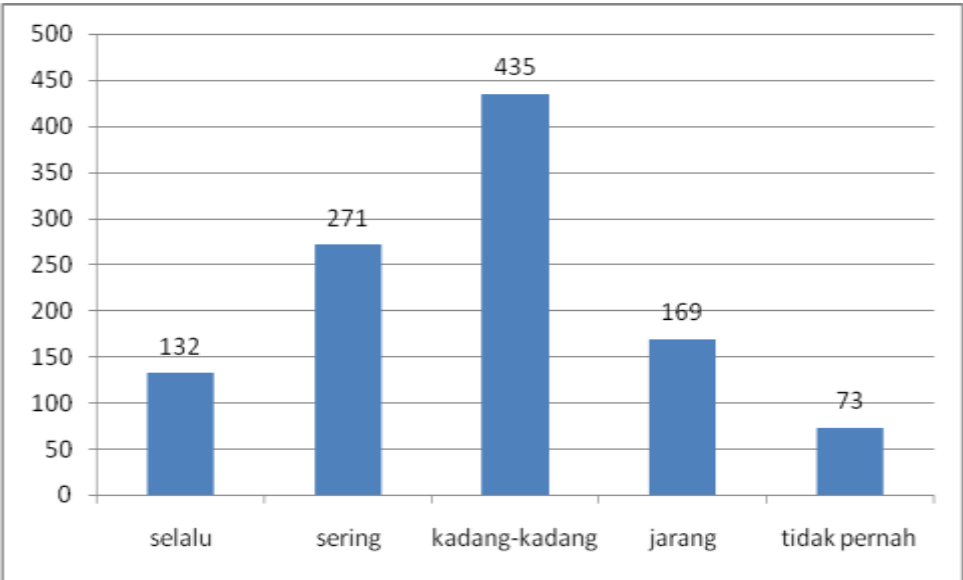
Dari tabel 4 di atas terlihat bahwa skor terendah (minimum) yang diperoleh untuk Variabel Sistem Informasi Manajemen adalah 67.00 dan tertinggi (maksimum) adalah 134.00. Tabel di atas juga memperlihatkan bahwa rentang datanya (range) adalah 67.00. Selanjutnya untuk mean sebesar 97.25, dan modus sebesar 97 serta mediannya sebesar 95.50.

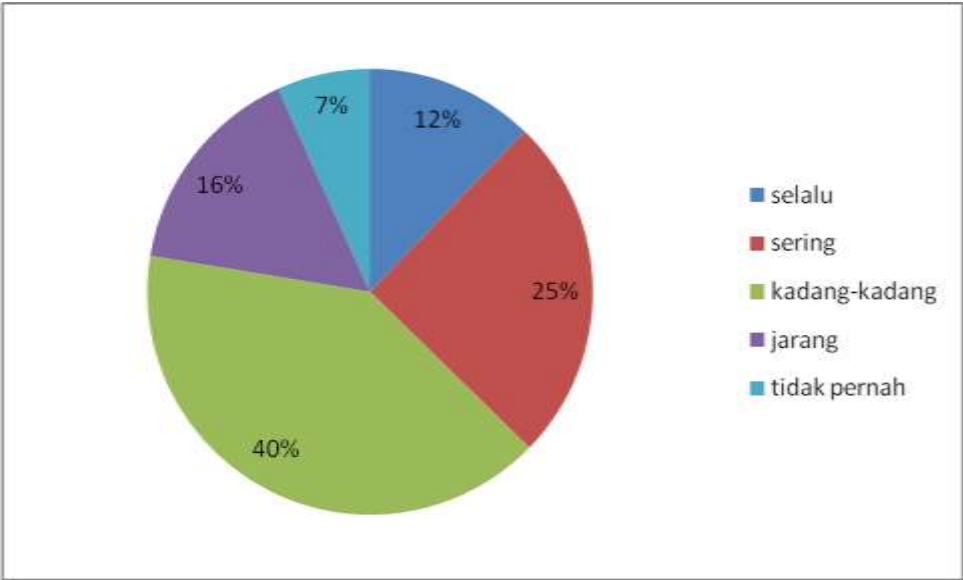
Sementara untuk standar deviasinya sebesar 16.118 dan variannya sebesar 259.793.

Lebih jelasnya data-data distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan dalam bentuk histogram seperti tampak pada gambar berikut ini.



Tabel 5.
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Mutu Pelayanan





Data pada tabel 5 menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel Mutu Pelayanan. Frekuensi jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori kadang-kadang (skor 3) sebesar 40% (435) yang diikuti dengan sering (skor 4) sebesar 25% (271), kemudian selalu (skor 5) sebesar 12% (132) dan jarang (skor 2)

sebesar 16% (169) dan tidak pernah (skor 1) sebesar 7% (73).

Distribusi frekuensi dari data variabel Mutu Pelayanan yang diperoleh seperti terlihat pada tabel berikut ini.

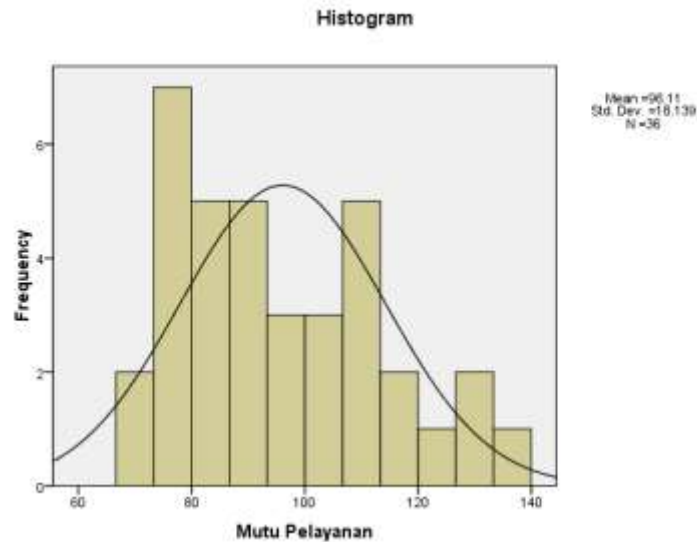
Tabel 6. Deskripsi Data Variabel Mutu Pelayanan

No	Keterangan	Hasil
1.	Skor minimum	69.00
2.	Skor maksimum	136.00
3.	Range	67.00
4.	Mean	96.11
5.	Median	92.50
6.	Modus	109
7.	Standar deviasi	18.139
8.	Varian	329.016

Dari tabel 6 diatas terlihat bahwa skor terendah (minimum) yang diperoleh untuk Variabel Mutu Pelayanan adalah 54.00 dan tertinggi (maksimum) adalah 79.00. Tabel di atas juga memperlihatkan bahwa rentang datanya (range) adalah 25.00. Selanjutnya untuk mean sebesar 68.2381, dan

modus sebesar 73.00 serta mediannya sebesar 69.0000. Sementara untuk standar deviasinya sebesar 5.75860 dan variannya sebesar 33.161.

Lebih jelasnya data-data distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan dalam bentuk histogram seperti tampak pada gambar berikut ini.



Uji Validitas Dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan data Primer. Data dikumpulkan dengan teknik penyebaran kuesioner, yaitu dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden. Selanjutnya responden memberikan tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Kuesioner ini bersifat tertutup dimana jawabannya sudah tersedia. Pengisian kuesioner ini diharapkan dapat selesai dalam waktu kurang lebih 30 menit.

Sebelum suatu kuesioner yang merupakan instrumen dalam penelitian digunakan secara luas terlebih dahulu dilakukan uji coba terhadap 30 responden untuk mengukur reliabilitas dan validitas dari alat ukur tersebut.

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua pernyataan (instrumen) penelitian yang diajukan untuk mengukur variabel penelitian adalah valid. Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah

construct validity yaitu mencakup pemahaman argumentasi teoritik yang melandasi pengukuran yang diperoleh. Pendekatan yang dilakukan adalah menghubungkan suatu konstruk yang diteliti dengan konstruk lainnya yang dibentuk dari kerangka teoritik.

Dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah sebagai berikut :

H₀ : Skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor.

H_a : Skor butir tidak berkorelasi positif dengan skor faktor.

Dari tabel r, untuk df = jumlah kasus - 2, atau untuk kasus ini df = 28 (30 - 2) dan tingkat signifikan 5% terdapat angka 0.361 di mana r hasil untuk tiap item (variabel) bisa dilihat pada kolom *Corrected Item – Total Correlation*. Jika r hasil positif, serta r hasil > r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid. Jika r hasil tidak positif, serta r hasil < r tabel, maka butir atau variabel tidak valid. Hasil uji validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Hasil Uji Validitas
Instrumen Kepemimpinan Kolegial

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	101.3000	204.493	.677	.941
VAR00002	101.3333	204.989	.621	.942
VAR00003	101.3000	206.493	.485	.943
VAR00004	100.9667	207.620	.447	.944
VAR00005	101.1333	206.878	.534	.943
VAR00006	101.0667	205.375	.753	.941
VAR00007	101.0667	209.444	.478	.943
VAR00008	101.1000	201.955	.595	.942
VAR00009	101.0000	203.724	.727	.941
VAR00010	101.1000	202.300	.703	.941
VAR00011	101.1000	203.403	.620	.942
VAR00012	101.0333	203.620	.683	.941
VAR00013	100.9333	204.478	.699	.941
VAR00014	100.9667	202.723	.594	.942
VAR00015	100.8667	203.637	.666	.941
VAR00016	100.9333	211.237	.395	.944
VAR00017	101.3000	205.528	.554	.942
VAR00018	101.0333	210.585	.389	.944
VAR00019	101.2667	209.030	.450	.943
VAR00020	100.9000	207.059	.624	.942
VAR00021	101.0333	202.309	.635	.942
VAR00022	101.0333	205.895	.577	.942
VAR00023	101.3333	207.402	.454	.943
VAR00024	101.2667	203.030	.623	.942
VAR00025	101.0000	206.000	.614	.942
VAR00026	101.2000	196.993	.686	.941
VAR00027	100.9000	204.231	.597	.942
VAR00028	101.0667	204.961	.662	.941
VAR00029	100.9667	208.378	.500	.943
VAR00030	100.9333	207.444	.551	.942

Tabel Hasil Uji Validitas

Instrumen Sistem Informasi Manajemen

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	94.9667	234.171	.477	.900
VAR00002	95.0000	231.793	.585	.898
VAR00003	95.2333	228.254	.721	.896
VAR00004	95.1000	237.403	.508	.900
VAR00005	95.1000	231.817	.612	.898
VAR00006	95.2000	228.303	.580	.898
VAR00007	96.2000	227.821	.467	.901
VAR00008	95.4333	242.737	.331	.902
VAR00009	97.1000	242.645	.301	.903
VAR00010	95.0667	241.375	.319	.903
VAR00011	95.1000	243.266	.226	.904
VAR00012	96.2333	227.082	.584	.898
VAR00013	95.5333	230.947	.705	.897
VAR00014	95.4000	232.593	.767	.896
VAR00015	95.6333	234.861	.612	.898
VAR00016	95.9667	235.206	.417	.901
VAR00017	95.5333	233.844	.507	.899
VAR00018	94.8667	237.292	.550	.899
VAR00019	96.0667	237.926	.376	.902
VAR00020	96.2667	225.030	.610	.897
VAR00021	95.8667	235.982	.542	.899
VAR00022	96.6333	228.585	.565	.898
VAR00023	95.2000	237.545	.409	.901
VAR00024	94.7333	245.030	.226	.904
VAR00025	95.7000	234.907	.450	.900
VAR00026	95.8667	235.292	.404	.902
VAR00027	94.9000	250.921	-.012	.907
VAR00028	95.0000	240.690	.336	.902
VAR00029	95.5000	230.672	.470	.900
VAR00030	94.8000	241.476	.315	.903

Tabel Hasil Uji Validitas
Instrumen Mutu Pelayanan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	93.5000	316.190	.593	.945
VAR00002	93.3667	319.275	.478	.946
VAR00003	92.0333	333.206	.178	.948
VAR00004	93.4000	312.179	.667	.944
VAR00005	93.7333	314.340	.654	.944
VAR00006	93.4000	313.076	.641	.945
VAR00007	94.1667	306.764	.673	.944
VAR00008	94.1333	308.395	.552	.946
VAR00009	93.8333	313.523	.385	.949
VAR00010	93.2667	316.685	.724	.944
VAR00011	93.2667	315.444	.629	.945
VAR00012	93.8000	312.786	.654	.944
VAR00013	93.6667	309.747	.736	.944
VAR00014	93.4667	304.947	.896	.942
VAR00015	93.2000	309.131	.790	.943
VAR00016	93.9667	310.309	.669	.944
VAR00017	93.6667	314.023	.612	.945
VAR00018	93.8333	309.799	.760	.943
VAR00019	92.6667	325.126	.358	.947
VAR00020	93.2000	318.372	.618	.945
VAR00021	93.2000	316.510	.684	.944
VAR00022	93.3667	321.482	.498	.946
VAR00023	93.9333	314.961	.695	.944
VAR00024	93.9333	309.237	.643	.945
VAR00025	93.3333	321.540	.426	.947
VAR00026	93.3333	328.023	.311	.947
VAR00027	93.4000	314.386	.681	.944
VAR00028	93.1000	328.507	.332	.947
VAR00029	93.0333	318.309	.714	.944
VAR00030	93.1333	311.844	.808	.943

Dari tabel hasil uji validitas di atas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki r hasil bernilai

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan dengan dengan konsistensi, akurasi dan prediktabilitas suatu alat ukur. Hair, Anderson (1998. p.3) berpendapat bahwa "...reliability extent to which a variables is consistent in what it is

positif dan lebih besar dari 0,361 sehingga dapat dikatakan valid.

intended to measure". Coefisient *reliability* diukur dengan menggunakan *Cronbach's alpha* bagi setiap variabel. Hair (1998, p.88) berpendapat bahwa pengukuran reliabilitas ini berkisar antara 0 sampai 1, Hasil dari uji reliabilitas masing-masing variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada dibawah ini:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen Kepemimpinan Kolegial

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	30

Tabel Hasil Uji Reliabilitas
Instrumen Sistem Informasi Manajemen

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	30

Tabel Hasil Uji Reliabilitas
Instrumen Mutu Pelayanan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	30

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* seluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1, dengan demikian keseluruhan item dalam instrumen pengukuran dapat dinyatakan *reliabel*.

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinieritas**

Pengujian multikolinearitas juga sering disebut uji independensi. Pengujian ini akan melihat apakah antara sesama prediktor memiliki hubungan yang besar atau tidak. Jika hubungan antara sesama prediktor kuat maka antara prediktor tersebut tidak independen.

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Kolegial	.738	1.355
	Sistem Informasi Manajemen	.738	1.355

a. Dependent Variable: Mutu Pelayanan

Pengujian multikolinearitas diketahui dari nilai VIF setiap prediktor. Jika nilai VIF prediktor tidak melebihi 10, maka dapat kita katakan bahwa data kita terbebas dari persoalan multikolinearitas. Pada tabel di atas, nilai VIF tidak melebihi 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terkena persoalan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji asumsi autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak.

Hipotesis:

H0: Tidak terjadi adanya autokorelasi di antara data pengamatan.

H1: Terjadi adanya autokorelasi di antara data pengamatan.

Apabila nilai statistik Durbin-Watson mendekati angka 2 maka tidak terjadi autokorelasi; sebaliknya, apabila nilai statistik Durbin-Watson menjauhi angka 2 maka terjadi autokorelasi.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.672 ^a	.451	.418	13.837	1.639

a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Manajemen, Kepemimpinan Kolegial

b. Dependent Variable: Mutu Pelayanan

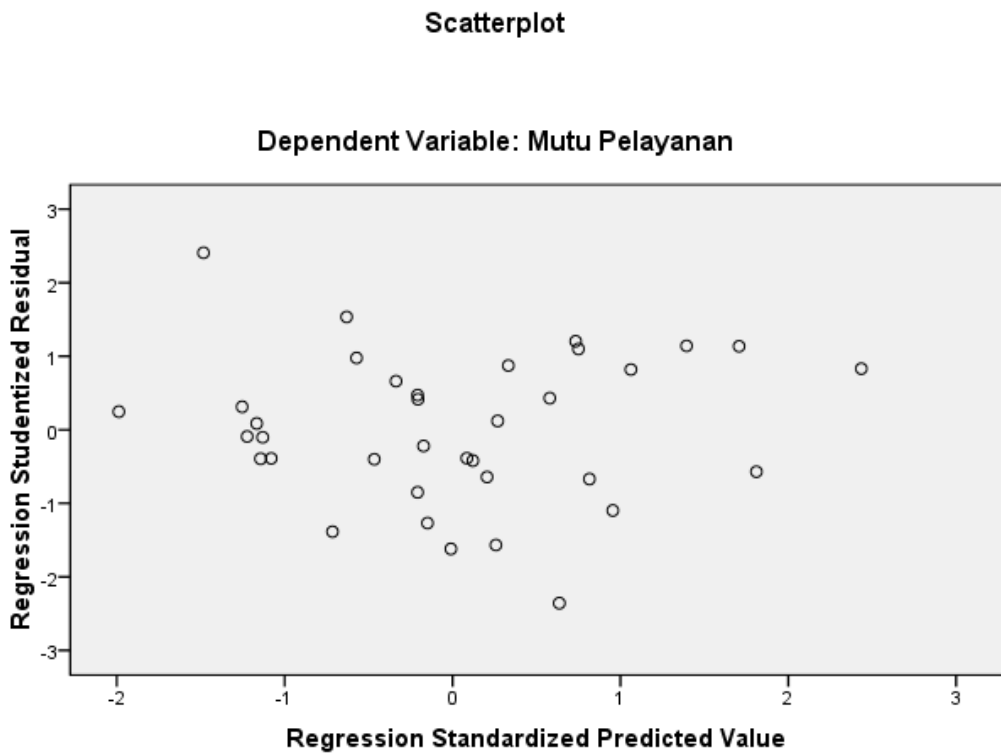
Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,639. Nilai tersebut dapat dinyatakan mendekati angka dua karena masih melebihi batas limit 1,5. Dengan demikian H0 dapat diterima yang menyimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi di antara data pengamatan.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas disebut juga uji homokedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan lain berbeda maka disebut

heterokedastisitas. Sarat uji regresi tidak terjadi

heterokedastisitas. Hasil uji asumsi Homokedastisitas dapat dilihat pada grafik berikut ini :



Dari grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta sebaran baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi mutu pelayanan berdasar masukan variabel independen-nya.

Uji Normalitas

Uji distribusi data normal dilakukan dengan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test* merupakan salah satu

bentuk uji normalitas dengan referensi probabilitas distribusi. Uji normalitas merupakan uji statistik untuk melihat distribusi suatu sampel yang baik, memiliki distribusi data yang normal.

- . Keputusan:
- Jika Asymp. sig. < 0.05 maka model regresi tidak berdistribusi normal.
 - Jika Asymp. Sig. > 0,05 maka model regresi berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kepemimpinan Kolegial	Sistem Informasi Manajemen	Mutu Pelayanan
N		36	36	36
Normal Parameters ^a	Mean	105.53	97.25	96.11
	Std. Deviation	13.952	16.118	18.139
Most Extreme Differences	Absolute	.124	.117	.119
	Positive	.077	.117	.119
	Negative	-.124	-.055	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.743	.704	.713
Asymp. Sig. (2-tailed)		.640	.705	.690
a. Test distribution is Normal.				

Dari tabel statistik di atas terlihat bahwa model regresi untuk variabel *Kepemimpinan Kolegial* berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,640) > 0,05, dan untuk variabel *Sistem Informasi Manajemen* berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,705) > 0,05, serta untuk variabel *Mutu Pelayanan* berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,690) > 0,05.

Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas x terhadap variabel terikat y. Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya:

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y*X1	Between Groups (Combined)	9053.139	25	362.126	1.471	.267
	Linearity	3593.381	1	3593.381	14.593	.003
	Deviation from Linearity	5459.758	24	227.490	.924	.587
	Within Groups	2462.417	10	246.242		
	Total	11515.556	35			

Hasil analisis menunjukkan bahwa harga F sebesar 0,924 dengan signifikansi 0,587. Interpretasi hasil analisis dilakukan dengan:

- Menyusun hipotesis:
H0: Model regresi linier
H1: Model regresi tidak linier
- Menetapkan taraf signifikansi (misalnya $\alpha=0,05$)

- Membandingkan signifikansi yang ditetapkan dengan signifikansi yang diperoleh dari analisis (Sig.)
Bila $a < Sig.$, maka $H0$ diterima, berarti regresi linier
Bila $a \geq Sig.$, maka $H1$ diterima, berarti regresi tidak linier

Ternyata hasil analisis menunjukkan bahwa $sig.(0,924) > \alpha (0,05)$, berarti model regresi linier.

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y*X2	Between Groups (Combined)	9790.639	24	407.943	2.602	.050
	Linearity	4235.730	1	4235.730	27.012	.000
	Deviation from Linearity	5554.909	23	241.518	1.540	.231
	Within Groups	1724.917	11	156.811		
	Total	11515.556	35			

Hasil analisis menunjukkan bahwa harga F sebesar 1,540 dengan signifikansi 0,231. Interpretasi hasil analisis dilakukan dengan:

- Menyusun hipotesis:
H0: Model regresi linier
H1: Model regresi tidak linier
- Menetapkan taraf signifikansi (misalnya $\alpha=0,05$)
- Membandingkan signifikansi yang ditetapkan dengan signifikansi yang diperoleh dari analisis (Sig.)
Bila $a < Sig.$, maka $H0$ diterima, berarti regresi linier
Bila $a \geq Sig.$, maka $H1$ diterima, berarti regresi tidak linier

Ternyata hasil analisis menunjukkan bahwa $sig.(1,540) > \alpha (0,05)$, berarti model regresi linier.

Pengujian Hipotesis Dan Pembahasan

Dalam pembahasan data ini penulis uraikan hasil olah data kuesioner yang telah disebarkan kepada responden dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16, dengan uraian sebagai berikut:

1. Hubungan Kepemimpinan Kolegial Dengan Mutu Pelayanan Administrasi

Pada penelitian ini hipotesis yang diuji adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan Kolegial dengan mutu pelayanan administrasi Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Pengujian hipotesis dilakukan dengan

menggunakan analisis dan korelasi menggunakan program SPSS ver. 16 adalah sebagai berikut:

Correlations		Kepemimpinan Kolegial	Mutu Pelayanan
Kepemimpinan Kolegial	Pearson Correlation	1	.559**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	36	36
Mutu Pelayanan	Pearson Correlation	.559**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari analisis tabel diatas dapat diketahui bahwa besar hubungan antara kepemimpinan kolegial dengan mutu pelayanan ialah 0,559. Artinya, hubungan kedua variabel tersebut sedang. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan kolegial dengan mutu pelayanan searah. Artinya, jika kepemimpinan kolegial meningkat, maka mutu pelayanan sudah pasti semakin meningkat. Hubungan antara kepemimpinan kolegial dengan mutu pelayanan signifikan jika dilihat dari angka

probabilitas (sig) sebesar 0,000 yang mana angka tersebut lebih kecil dari 0,05. Jika angka probabilitas < dari 0,05, artinya ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Selanjutnya untuk Koefisien Regresi adalah untuk menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstanta dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Dengan menggunakan program SPSS Ver. 16 hasilnya sebagai berikut:

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	19.472	19.681		.989
	Kepemimpinan Kolegial	.726	.185	.559	3.927

a. Dependent Variable: Mutu Pelayanan

Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 19,472 + 0,726 X_1$$

Di mana :

Y = Mutu Pelayanan

X₁ = Kepemimpinan Kolegial

- Konstanta sebesar 19,472 mempunyai arti jika tidak ada Kepemimpinan Kolegial, maka Mutu Pelayanan sebesar 19,472.
- Koefisien regresi Kepemimpinan Kolegial sebesar 0,726 mempunyai arti bahwa setiap kali ada peningkatan Kepemimpinan Kolegial, maka Mutu pelayanan akan meningkat sebesar 0,726.

Berikutnya Uji T akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta pada variabel Kepemimpinan Kolegial.

- Hipotesis

– H₀= koefisien regresi tidak signifikan.

– H₁= koefisien regresi signifikan.

- Keputusan

– Jika t hitung < t table maka H₀ diterima.

– Jika t hitung > t table maka H₀ ditolak.

– t hitung = 3,927.

- Untuk menghitung t tabel kita menggunakan ketentuan sebagai berikut:

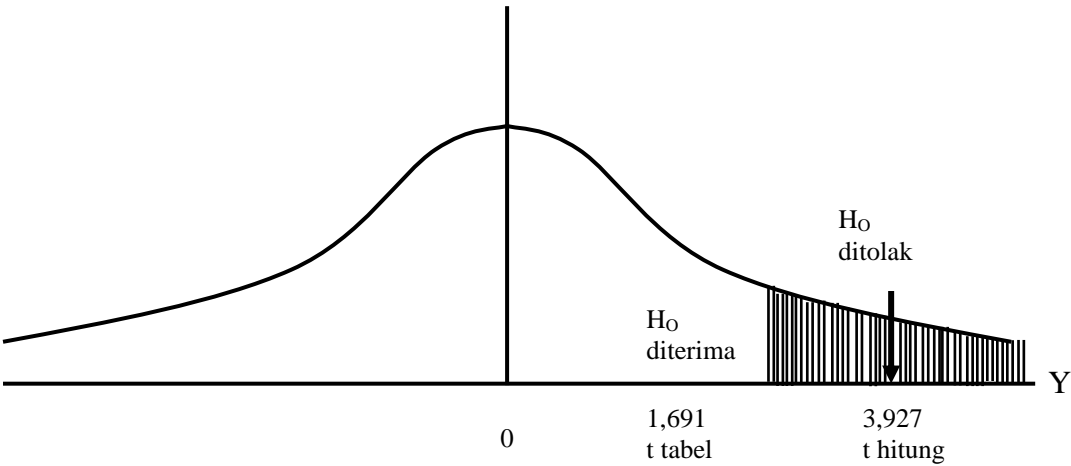
– $\alpha = 0,05$.

– DF = (jumlah data – 2) atau 36 – 2 = 34.

– t tabel = 1,691 (hasil dari tabel).

- Karena t hitung (3,927) > t tabel (1,691), maka H₀ ditolak, artinya koefisien regresi signifikan.

Dengan menggunakan grafik akan terlihat:



Grafik Uji T (X1)

Karena t hitung jatuh di daerah penolakan, maka H0 ditolak. Artinya koefisien regresi signifikan. Kesimpulan, Kepemimpinan Kolegial berpengaruh terhadap Mutu Pelayanan.

2. Hubungan Antara Sistem Informasi Manajemen Dengan Mutu Pelayanan

Pada penelitian ini hipotesis yang diuji adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Sistem Informasi Manajemen dengan Mutu pelayanan administrasi Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi menggunakan program SPSS ver. 16 adalah sebagai berikut:

Correlations			
		Sistem Informasi Manajemen	Mutu Pelayanan
Sistem Informasi Manajemen	Pearson Correlation	1	.606**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	36	36
Mutu Pelayanan	Pearson Correlation	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari analisis tabel diatas dapat diketahui bahwa besar hubungan antara Sistem Informasi Manajemen dengan Mutu Pelayanan ialah 0,606. Artinya, hubungan kedua variabel tersebut kuat. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara Sistem Informasi Manajemen dengan Mutu Pelayanan searah. Artinya, jika Sistem Informasi Manajemen meningkat, maka Mutu Pelayanan sudah pasti semakin meningkat. Hubungan antara Sistem Informasi Manajemen dengan Mutu Pelayanan signifikan jika dilihat

dari angka probabilitas (sig) sebesar 0,000 yang mana angka tersebut lebih kecil dari 0,05. Jika angka probabilitas < dari 0,05, artinya ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Selanjutnya untuk Koefisien Regresi adalah untuk menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstanta dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Dengan menggunakan program SPSS Ver. 16 hasilnya sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.736	15.121		1.967	.057
Sistem Informasi Manajemen	.683	.153	.606	4.448	.000

a. Dependent Variable: Mutu Pelayanan

Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 29,736 + 0,683 X_2$$

Di mana :

Y = Mutu Pelayanan

X₂ = Sistem Informasi Manajemen

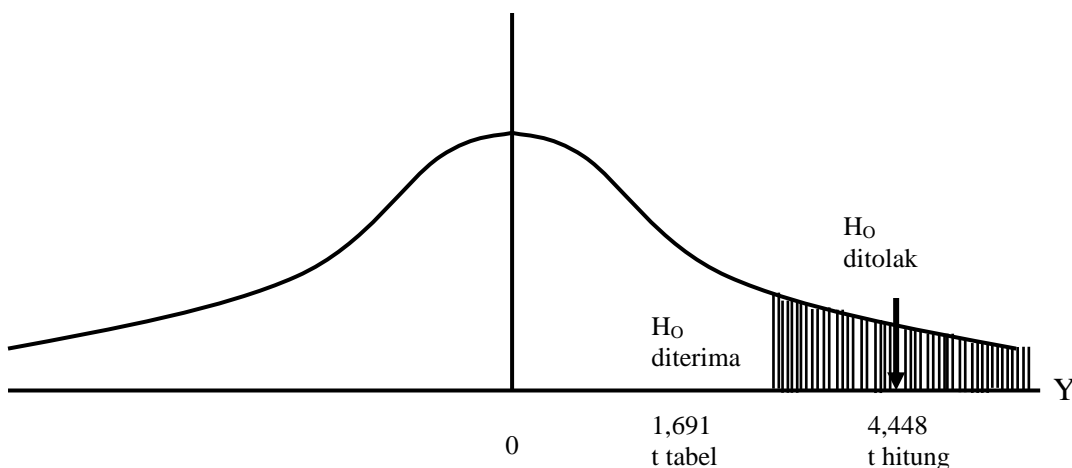
- Konstanta sebesar 29,736 mempunyai arti jika tidak ada Sistem Informasi Manajemen, maka Mutu Pelayanan sebesar 29,736.
- Koefisien regresi Sistem Informasi Manajemen sebesar 0,683 mempunyai arti bahwa setiap kali ada peningkatan Sistem Informasi Manajemen, maka Mutu pelayanan akan meningkat sebesar 0,683.

Berikutnya Uji T akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta pada variabel Sistem Informasi Manajemen.

- Hipotesis

- H₀ = koefisien regresi tidak signifikan.
- H₁ = koefisien regresi signifikan.
- Keputusan
 - Jika t hitung < t tabel maka H₀ diterima.
 - Jika t hitung > t tabel maka H₀ ditolak.
 - t hitung = 3,927.
- Untuk menghitung t tabel kita menggunakan ketentuan sebagai berikut:
 - $\alpha = 0,05$.
 - DF = (jumlah data – 2) atau 36 – 2 = 34.
 - t tabel = 1,691 (hasil dari tabel).
- Karena t hitung (4,448) > t tabel (1,691), maka H₀ ditolak, artinya koefisien regresi signifikan.

Dengan menggunakan grafik akan terlihat:



Grafik Uji T (X₂)

Karena t hitung jatuh di daerah penolakan, maka H₀ ditolak. Artinya koefisien regresi signifikan. Kesimpulan, Sistem

Informasi Manajemen berpengaruh terhadap Mutu Pelayanan.

3. Hubungan Kepemimpinan Kolegial dan Sistem Informasi Manajemen Dengan Mutu Pelayanan

Pada penelitian ini hipotesis yang diuji adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kolegial dan sistem informasi manajemen

secara bersama-sama dengan mutu pelayanan administrasi Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier model summary menggunakan program SPSS ver. 16 adalah sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.451	.418	13.837

a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Manajemen, Kepemimpinan Kolegial

b. Dependent Variable: Mutu Pelayanan

Ringkasan Model (model summary) pada tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase variabel terikat, yaitu mutu pelayanan, yang dapat diprediksi dengan menggunakan variabel bebas, yaitu kepemimpinan kolegial dan sistem informasi manajemen. Diketahui angka R diatas adalah nilai korelasi atau nilai hubungan antara kepemimpinan kolegial dan sistem informasi manajemen dengan mutu pelayanan, yaitu 0,672. Jadi besar hubungan kepemimpinan kolegial dan sistem informasi manajemen dengan mutu pelayanan adalah sebesar 67,2%.

Angka R Square (angka korelasi atau r yang dikuadratkan) sebesar 0,451 Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka Koefisien determinasi 0,451 atau sama dengan 45,1%. Angka tersebut

berarti bahwa sebesar 45,1% Mutu Pelayanan yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan Kepemimpinan Kolegial dan Sistem Informasi Manajemen. Sedangkan sisanya, yaitu 54,9% (100% - 45,1%), dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Dalam kasus di atas berarti faktor-faktor lain yang mempengaruhi Motivasi Pegawai yang diprediksi semakin mengecil. Hal ini bermakna bahwa variabel-variabel yang dipilih sudah tepat.

Tabel ANOVA dibawah ini menunjukkan besarnya angka probabilitas pada perhitungan Anova yang akan digunakan untuk uji kelayakan model regresi dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi, ialah harus lebih kecil dari 0,05. Dari hasil olah data menggunakan program SPSS Ver. 16 sebagai berikut:

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5196.972	2	2598.486	13.571	.000 ^a
Residual	6318.584	33	191.472		
Total	11515.556	35			

a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Manajemen, Kepemimpinan Kolegial

b. Dependent Variable: Mutu Pelayanan

- Uji ANOVA menghasilkan angka F sebesar 13.571 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,000 karena angka probabilitas 0,000 < dari 0,05, maka model regresi ini layak untuk digunakan dalam memprediksi Mutu Pelayanan. Dengan kata lain, Kepemimpinan Kolegial dan Sistem Informasi Manajemen secara bersama-sama mempengaruhi Mutu Pelayanan.

- Untuk dapat digunakan sebagai model regresi yang dapat digunakan dalam memprediksi variabel terikat, maka angka probabilitas harus < (lebih kecil) dari 0,05.

Selanjutnya Uji F untuk melihat pengaruh Kepemimpinan Kolegial dan Sistem Informasi Manajemen terhadap Mutu Pelayanan secara simultan perlu dilihat hasil perhitungan dalam *model ANOVA*, khususnya angka *F* diatas.

Pengujian dapat dilakukan membandingkan besarnya angka F hitung dengan F tabel.

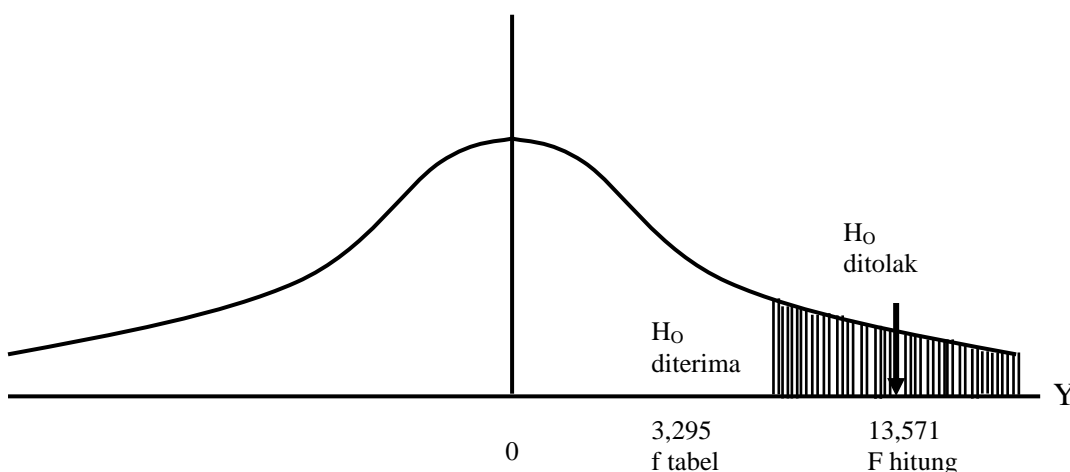
Caranya sebagai berikut:

- *Pertama:* Menghitung F hitung
F hitung dari SPSS didapatkan sebesar 13.571.
- *Kedua:* Menghitung F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:
Tarf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator: jumlah variabel – 1, dan denominator: jumlah sampel – 4. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh numerator: $3 - 1 = 2$, dan denominator: $36 - 4 = 32$ atau angka F tabel sebesar 3,295.
- *Ketiga:* Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

Jika F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika F hitung < F tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

- *Keempat:* Mengambil keputusan
Dari hasil perhitungan didapatkan angka F hitung sebesar 13.571 > F tabel sebesar 3,295. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada hubungan linier antara variabel Kepemimpinan Kolegial dan variabel Sistem Informasi Manajemen dengan variabel Mutu Pelayanan. Kesimpulannya, Kepemimpinan Kolegial dan Sistem Informasi Manajemen secara simultan mempengaruhi Mutu Pelayanan. Dengan menggunakan grafik akan terlihat:



Grafik Uji F

Karena F hitung jatuh di daerah penolakan, maka H_0 ditolak. Artinya koefisien regresi signifikan. Kesimpulannya, Kepemimpinan Kolegial dan Sistem Informasi Manajemen secara bersama-sama mempengaruhi Mutu Pelayanan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Interprestasi Hasil Penelitian

Mutu layanan administrasi tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan kolegial, karena salah satu karakteristik kepemimpinan kolegial adalah mengutamakan kepentingan bersama atau kepentingan lembaga. Di samping itu, sistem yang dibangun dalam perguruan tinggi dalam mengelola perguruan tinggi harus melibatkan semua unsur yang terkait di dalam perguruan tinggi, sehingga dapat tercipta mutu layanan prima berdasarkan sistem informasi manajemen yang berbasis computer. Dengan demikian data dan informasi dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan layanan informasi.

Dalam pengujian hipotesis simultan maupun parsial, penelitian ini berhasil mengkonfirmasi hipotesis yang diajukan yaitu kepemimpinan kolegial dan sistem

informasi manajemen baik secara simultan maupun parsial memiliki hubungan kuat, signifikan dan positif terhadap mutu pelayanan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Secara teoritis, hasil penelitian ini menguatkan gagasan mengenai pentingnya kepemimpinan kolegial dan sistem informasi manajemen dalam hubungannya dengan mutu pelayanan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Secara praktis, penelitian ini merekomendasikan kepemimpinan kolegial dan sistem informasi manajemen sebagai faktor yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan mutu pelayanan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Hal di atas dapat dibuktikan dengan hasil yang diperoleh pada penelitian ini yaitu kepemimpinan kolegial dan sistem informasi manajemen mempunyai hubungan yang cukup kuat (yaitu sebesar 67,2%) terhadap mutu pelayanan, walaupun selain faktor penempatan pegawai dan pengembangan karier masih ada faktor lain yang turut mempengaruhi mutu pelayanan seperti:

- Ketepatan waktu pelayanan. Hal-hal yang perlu diperhatikan disini berkaitan dengan waktu dan waktu proses.
- Akurasi pelayanan. Berkaitan dengan reliabilitas pelayanan dan bebas kesalahan-kesalahan.
- Kesopanan dan keramahan dalam memberikan pelayanan, harus ditingkatkan ini diutamakan, bagi mereka yang berinteraksi langsung dengan

pelanggan eksternal, seperti operator telepon, petugas keamanan, kasir, penerima tamu dan lain-lain. Citra pelayan dari industri jasa sangat ditentukan oleh orang-orang dari perusahaan yang berada pada garis depan dalam melayani langsung pelanggan eksternal.

- Tanggung jawab. Berkaitan dengan penerimaan pesanan dan penanganan keluhan dari pelanggan eksternal.
- Kelengkapan, menyangkut lingkup pelayanan dan ketersediaan sarana pendukung, serta pelayanan komplementer lainnya.
- Kemudahan mendapatkan pelayanan. Kemudahan ini berkaitan dengan banyaknya outlet, serta banyaknya fasilitas pendukung seperti komputer untuk memproses data dan lain-lain.
- Variasi model pelayanan. Yang berkaitan dengan inovasi untuk memberikan pola baru dalam pelayanan, dan features dari pelayanan.
- Pelayanan pribadi. Berhubungan dengan fleksibilitas dan penanganan permintaan khusus.

Dari analisis diatas dapat diketahui bahwa antara Kepemimpinan Kolegial dan Sistem Informasi Manajemen dengan Mutu Pelayanan mempunyai hubungan yang cukup kuat, positif dan signifikan, karena arah koefisien korelasi positif signifikan, maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan kolegial dan sistem informasi manajemen maka semakin tinggi pula mutu pelayanan yang diberikan, dengan kata lain pegawai akan mampu melakukan praktek-praktek kerja secara berkeunggulan, sedangkan semakin rendah Kepemimpinan Kolegial dan Sistem Informasi Manajemen maka semakin rendah pula mutu pelayanan dalam menjalankan tugasnya di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian data yang diperoleh dari hasil perhitungan yang menggunakan statistik, dapat disimpulkan :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan koefisien korelasi dan regresi sederhana, menyatakan bahwa “terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kolegial dengan mutu pelayanan administrasi.” Dinyatakan dengan koefisien korelasi antara Kepemimpinan kolegial dengan mutu pelayanan administrasi sebesar 0,599. dan pengujian hipotesis dengan uji “t” diperoleh t_{hitung} adalah 3.927 lebih besar dari t_{tabel} adalah 1,691 pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka korelasi sangat signifikan. Kekuatan hubungan antara variabel X_1 dengan variabel Y dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 19.472 + 0.73 X_1$. regresi menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu poin skor kepemimpinan kolegial akan diikuti oleh kenaikan skor mutu pelayanan administrasi (Y) sebesar 1,01 poin pada konstanta sebesar 19.472. Sumbangan variabel X_1 terhadap variabel Y dinyatakan dengan Koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,599^2 = 0,3588$. Artinya 35,88 % perubahan Y ditentukan X_1 .

Temuan penelitian ini berhasil menolak H_0 yang menyatakan “terdapat hubungan signifikan antar kepemimpinan kolegial dengan mutu pelayanan administrasi”.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan koefisien korelasi dan regresi sederhana, menyatakan bahwa “terdapat hubungan positif antara administrasi berbasis sistem informasi manajemen dengan mutu pelayanan administrasi” Dinyatakan dengan koefisien korelasi antara system informasi manajemen dengan mutu pelayanan administrasi 0,606. dan pengujian hipotesis dengan uji “t” diperoleh t_{hitung} adalah 4,448 lebih besar dari t_{tabel} adalah 1,691 pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka korelasi sangat signifikan. Kekuatan hubungan antara variabel X_2 dengan variabel Y dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = -29,736 + 0,68 X_2$. regresi menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu poin skor administrasi berbasis sistem informasi manajemen akan diikuti oleh mutu pelayanan administrasi (Y) sebesar 1,12 poin pada konstanta sebesar 29,76. Sumbangan variabel X_1 terhadap variabel Y dinyatakan dengan Koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,606^2 = 0,3672$. Artinya 36,72 % perubahan Y ditentukan X_2 . Temuan penelitian ini berhasil menolak H_0 yang menyatakan “terdapat hubungan signifikan antara administrasi berbasis sistem informasi manajemen dengan mutu pelayanan administrasi”.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan korelasi dan regresi ganda, menyatakan bahwa “terdapat hubungan antara kepemimpinan kolegial dan administrasi berbasis sistem informasi manajemen secara bersama-sama dengan mutu pelayanan administrasi” Dinyatakan dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,67. dan dengan uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 13,57 lebih besar F_{tabel} sebesar 3,30 pada dk pembilang 2 dan dk penyebut 33 pada taraf nyata $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kolegial dan system informasi manajemen secara bersama-sama dengan mutu pelayanan administrasi dinyatakan dengan persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 13,57 + 0,73 X_1 + 0,68 X_2$. Sumbangan variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap variabel Y dinyatakan dengan Koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,67^2 = 0,4489$. Artinya 44,89 % perubahan Y ditentukan X_1 dan X_2 . Temuan penelitian ini berhasil menolak H_0 yang menyatakan “terdapat hubungan signifikan antar kepemimpinan kolegial dan administrasi berbasis sistem informasi manajemen secara bersama-sama dengan mutu pelayanan administrasi”.

Implikasi

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa implikasi berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Pimpinan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA harus terus-meneruskan melaksanakan dan mengembangkan sistem kepemimpinan kolegial di

lingkungan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA agar kebersamaan dan ketepatan dan keakuratan dalam memberikan pelayanan terhadap mahasiswa, tenaga pengajar dan masyarakat dapat berjalan dengan baik. Dengan demikian kepemimpinan kolegial dapat memberikan kontribusi kepada mutu pelayanan administrasi di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

2. Pimpinan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA harus selalu berkoordinasi kepada bidang administrasi dalam membuat kebijakan sehingga kebijakan yang dirumuskan dapat melaksanakan dengan baik oleh staf administrasi. Kewenangan pimpinan sedapat mungkin dapat didelegasikan kepada bawahan agar pekerjaan bisa diatasi dengan baik.
3. Pimpinan Universitas Muhammadiyah harus membangun Sistem informasi manajemen berbasis komputer dan sesuai dengan keinginan pelanggan sehingga memberikan dampak yang positif terhadap pengembangan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA di masa yang akan datang
4. Pimpinan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA selalu memberikan penghargaan kepada staf yang telah memberikan pelayanan yang baik terhadap mahasiswa, tenaga pengajar, dan masyarakat.
5. Kepemimpinan kolegial yang dikembangkan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA harus memperhatikan semua aspek dalam bidang administrasi agar sistem administrasi yang ditata mencerminkan kepemimpinan yang baik dan benar.

1. Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :
2. Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kolegial dan administrasi berbasis sistem informasi manajemen dengan mutu pelayanan administrasi. Oleh sebab itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi pimpinan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, agar pelaksanaan kepemimpinan kolegial dapat terlaksana dengan baik, Oleh karena itu, dibutuhkan dibutuhkan pimpinan Universitas yang mempunyai kemampuan membangun citra Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA di tengah-tengah masyarakat.
3. Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kolegial dengan administrasi berbasis sistem informasi manajemen. Oleh sebab itu, Pimpinan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA haruslah seorang yang memiliki kemampuan kepemimpinan dalam mengembangkan sistem kepemimpinan secara kebersamaan (kolegial)
4. Hasil penelitian telah membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kolegial dan administrasi berbasis sistem informasi manajemen secara bersama-sama dengan mutu pelayanan. Hasil ini dapat dijadikan rujukan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan populasi yang lebih besar agar diperoleh hasil yang maksimal dalam melihat keefektifan kepemimpinan kolegial jika dihubungkan dengan administrasi berbasis sistem informasi manajemen dan mutu pelayanan administrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawai., S. (1999). *Aplikasi Psikologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta: Pusgrafin. 196.
- Atmodiwirto, S. (2000). *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta : Ardadizya Jaya.
- Best, M., & Neuhauser, D. (2005). W Edwards Deming: Father of quality management, patient and composer. *Quality and Safety in Health Care*, 14(4), 310–312. <https://doi.org/10.1136/qshc.2005.015289>
- Burhanuddin. (1994). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara. 62.
- Chalid, H. (2009). *Presiden Harus Batalkan Perpu Plt Sementara KPK*. <http://www.detiknews.com/read/2009/09/18/164525/1206578/10/presiden-harus-batalkan-perpu-plt-sementara-kpk>
- Crosby, P. B. (2001). What is quality? *Quality World*, 27(4), 36–38.
- Curriculum, D. A. for supervision and. (1982). *Leadership for improving instruction*. 17.
- Gunawan, I. (2009). *Supervisi kolegial*. http://masimamangun.blogspot.com/2009/07/supervisi-kolegial_10.html
- Handoko, T. H. (1986). *Manajemen Edisi II*. Yogyakarta : BPFE Press. 294.
- Hartley, D. E. (2006). *Selling E-Learning*. American Society for Training & Development.
- Indonesia, P. R., Presiden, K. K., Indonesia, R., Presiden, K. K., Indonesia, R., Terpadu, P. E., Daerah, B. K., Presiden, P., Indonesia, R., Presiden, K. K., Indonesia, R., & Daerah, P. O. (1991). *Presiden Republik Indonesia*. 2010(1), 1–5.
- Ishikawa, K. (1990). *Quality Control Management*. Taylor & Francis. https://www.google.co.id/books/edition/_/r8SvQgAACAAJ?hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwjK2LGERP2MAxWwUGcHHboDKtAQ8fIDegQIDRAN
- Jogiyanto. (2005). *Sistem Teknologi Informasi* (2nd ed.).
- John D.W. Beck, N. M. Y. (2005). *The Leader's Window: Mastering the Four Styles of Leadership to Build High-Performing Teams*. John Murray Press.
- Judge, T. A., Woolf, E. F., Hurst, C., & Livingston, B. (2006). Charismatic and transformational leadership a review and an agenda for future research. *Zeitschrift Fur Arbeits- Und Organisationspsychologie*, 50(4), 203–214. <https://doi.org/10.1026/0932-4089.50.4.203>
- Kartini Kartono. (2002). Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri. *PT. Raja Grafindo Persada Jakarta*, 192.
- Kartono, K. (2002). Pimpinan dan Kepemimpinan. *Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada*, 135.
- Kesit, B. (2008). *Sistem penjaminan mutu perguruan tinggi*. <http://bambangkesit.staff.uui.ac.id/2008/12/20/sistem-penjaminan-mutu-perguruan-tinggi-2>
- Koesmintohardjo. (1989). *Administrasi Pendidikan*, Malang : IKIP Malang Press.
- Koesmintphardjo. (1989). *Administrasi Pendidikan*, Malang : IKIP Malang Press. 257.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1999). *The Leadership Challenge (tantangan Kepemimpinan)*, ALih bahasa Anton Adiwiyoto. Batam : Interaksara Battam- Jossey Bass Inc.
- Locke, E. A. (1991). *The Essence of Leadership : Original English Language edition, copy right 1991, by Macmallin,inc. Indonesia Traslation, copy right 1997, by Penerbit Mitra Utama Jakarta,*.
- Moeljono, D. (2003). Beyond Leadership : 12 konsep kepemimpinan,. In *Jakarta Penerbit PT. Elex Media Komputindo Gramedia*, (p. 32).

- Nawawi, H. (2003). *Administrasi Sekolah*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Paul Hersey, K. B. (1988). *Management Organizational Behavior, utilizing Human Resources*, Englewood cliffs, New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Paul Hersey, K. B. (1988). *Management Organizational Behavior, utilizing Human Resources*, Englewood cliffs, New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Permadi, K. J. : P. R. C. (1996). *Pimpinan dan Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Penerbit Rineke Cipta., 12.
- Purwanta. (2008). *Kepemimpinan kolegial*. <http://purwanta.wordpress.com/2008/03/23/kepemimpinan-kolegial/>
- Purwanto, M. N. (2002). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. 26.
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Prenhalindo, 2.
- Ruki, T. (2008). *ketua-kpk-pimpinan-kolegial-sebabkan-kpk-lamban*. <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol17780/ke-tua-kpk-pimpinan-kolegial-sebabkan-kpk-lamban>
- Sayidiman Suryohadiprojo. (1996). *Kepemimpinan ABRI dalam Sejarah dan Perjuangannya*, Jakarta : Penerbit Intermasa, 5.
- Suardi, R. (2003). *Sistem Manajemen Mutu ISO 9000:2000*. Jakarta : PPM. <http://www.pdfqueen.com/pdf/te/teori-mutu-produk/>, %0A%0A
- Sue, L., Glover, & Derek. (2000). *Educational Leadership & Learning: Practice, Policy and Research*.
- Suryohadiprojo, S. (1996). *Kepemimpinan ABRI dalam Sejarah dan Perjuangannya*, Jakarta : Penerbit Intermasa.
- Sutisna, O. (1993). *Adminstrasi Pendidikan : Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*, Bandung : Angkasa.
- Sutopo, W. S. (1988). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. In Jakarta : PT Bina Aksara. (p. 4).
- Timpe., A. D. (1987). *The Art and Science of Business Management Leadership*. New York : By Kend Publishing Inc, 182.
- UNS, F. H. (2008). *Sistem Jaminan Mutu FH UNS*. <http://adminwebhukumuns.wordpress.com/category/pendahuluan/>
- Vargo, S. L., & Lusch, R. F. (2010). *Handbook of Service Science* (Issue 2008). <https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1628-0>
- Wahyjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan permasalahan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, Dr., MSL., S. A. (2003). *Kapita Seleskta TEORI KEPEMIMPINAN 2*, Jakarta : Yayasan bangun Indonesia & UHAMKA PRESS.,.
- Wirawan, Dr., MSL., S. pA. (2003). *Kapita Selekt TEORI KEPEMIMPINAN 1.*, Jakarta : Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press, 17.
- Yakul, G. (2007). *Kepemimpinan dalam Organisasi : Edisi kelima, Indonesia: PT Indeks*.
- Asnawai., S. (1999). *Aplikasi Psikologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta: Pusgrafin. 196.
- Atmodiwirto, S. (2000). *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta : Ardadizya Jaya.
- Best, M., & Neuhauser, D. (2005). W Edwards Deming: Father of quality management, patient and composer. *Quality and Safety in Health Care*, 14(4), 310–312. <https://doi.org/10.1136/qshc.2005.015289>
- Burhanuddin. (1994). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara. 62.
- Chalid, H. (2009). *Presiden Harus Batalkan Perpu Plt Sementara KPK*. <http://www.detiknews.com/read/2009/09/18/164525/1206578/10/presiden-harus-batalkan-perpu-plt-sementara-kpk>
- Crosby, P. B. (2001). What is quality? *Quality World*, 27(4), 36–38.
- Curriculum, D. A. for supervision and. (1982). *Leadership for improving instruction*. 17.

- Gunawan, I. (2009). *Supervisi kolegial*. http://masimamangun.blogspot.com/2009/07/supervisi-kolegial_10.html
- Handoko, T. H. (1986). *Manajemen Edisi II*. Jogyakarta : BPFE Press. 294.
- Hartley, D. E. (2006). *Selling E-Learning*. American Society for Training & Development.
- Indonesia, P. R., Presiden, K. K., Indonesia, R., Presiden, K. K., Indonesia, R., Terpadu, P. E., Daerah, B. K., Presiden, P., Indonesia, R., Presiden, K. K., Indonesia, R., & Daerah, P. O. (1991). *Presiden Republik Indonesia*. 2010(1), 1–5.
- Ishikawa, K. (1990). *Quality Control Management*. Taylor & Francis. https://www.google.co.id/books/edition/_/r8SvQgAACAAJ?hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwjK2LGErP2MAxWwUGcHHboDKtAQ8fIDegQIDRAN
- Jogiyanto. (2005). *Sistem Teknologi Informasi* (2nd ed.).
- John D.W. Beck, N. M. Y. (2005). *The Leader's Window: Mastering the Four Styles of Leadership to Build High-Performing Teams*. John Murray Press.
- Judge, T. A., Woolf, E. F., Hurst, C., & Livingston, B. (2006). Charismatic and transformational leadership a review and an agenda for future research. *Zeitschrift Fur Arbeits- Und Organisationspsychologie*, 50(4), 203–214. <https://doi.org/10.1026/0932-4089.50.4.203>
- Kartini Kartono. (2002). Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri. *PT. Raja Grafindo Persada Jakarta*, 192.
- Kartono, K. (2002). Pimpinan dan Kepemimpinan. *Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada*, 135.
- Kesit, B. (2008). *Sistem penjaminan mutu perguruan tinggi*. <http://bambangkesit.staff.uui.ac.id/2008/12/20/sistem-penjaminan-mutu-perguruan-tinggi-2>
- KoesmintoHardjo. (1989). *Administrasi Pendidikan, Malang : IKIP Malang Press*.
- Koesmintphardjo. (1989). *Administrasi Pendidikan, Malang : IKIP Malang Press*. 257.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1999). *The Leadership Challenge (tantangan Kepemimpinan)*, ALih bahasa Anton Adiwiyoto. Batam : Interaksara Battam- Jossey Bass Inc.
- Locke, E. A. (1991). *The Essence of Leadership : Original English Language edition, copy right 1991, by Macmillan,inc. Indonesia Trasnlation, copy right 1997, by Penerbit Mitra Utama Jakarta,*.
- Moeljono, D. (2003). Beyond Leadership : 12 konsep kepemimpinan,. In *Jakarta Penerbit PT. Elex Media Komputindo Gramedia*, (p. 32).
- Nawawi, H. (2003). *Administrasi Sekolah, Jakarta : Ghalia Indonesia*.
- Paul Hersey, K. B. (1988). *Management Organizational Behavior, utilizing Human Resources, Englewood chifts, New Jersey : Prentice Hall, Inc.*
- Paul Hersey, K. B. 1988. (1988). *Management Organizational Behavior, utilizing Human Resources, Englewood chifts, New Jersey : Prentice Hall, Inc.*
- Permadi, K. J. : P. R. C. (1996). Pimpinan dan Kepemimpinan dalam Manajemen. *Jakarta : Penerbit Rineke Cipta.*, 12.
- Purwanta. (2008). *Kepemimpinan kolegial*. <http://purwanta.wordpress.com/2008/03/23/kepemimpinan-kolegial/>
- Purwanto, M. N. (2002). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya*. 26.
- Robbins, S. P. (2002). Perilaku Organisasi. *Jakarta : PT. Prenhalindo*, 2.
- Ruki, T. (2008). *ketua-kpk-pimpinan-kolegial-sebabkan-kpk-lamban*. <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol17780/ketua-kpk-pimpinan-kolegial-sebabkan-kpk-lamban>
- Sayidiman Suryohadiprojo. (1996). Kepemimpinan ABRI dalam Sejarah dan Perjuangannya, *Jakarta : Penerbit Intermasa*, 5.

- Suardi, R. (2003). *Sistem Manajemen Mutu ISO 9000:2000*. Jakarta : PPM. [http://www.pdfqueen.com/pdf/te/teori-mutu-produk/, %0A%0A](http://www.pdfqueen.com/pdf/te/teori-mutu-produk/,%0A%0A)
- Sue, L., Glover, & Derek. (2000). *Educational Leadership & Learning: Practice, Policy and Research*.
- Suryohadiprojo, S. (1996). *Kepemimpinan ABRI dalam Sejarah dan Perjuangannya*, Jakarta : Penerbit Intermasa.
- Sutisna, O. (1993). *Adminstrasi Pendidikan : Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*, Bandung : Angkasa.
- Sutopo, W. S. (1988). Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan. In *Jakarta : PT Bina Aksara*. (p. 4).
- Timpe., A. D. (1987). *The Art and Science of Business Management Leadership*. New York : By Kend Publishing Inc, 182.
- UNS, F. H. (2008). *Sistem Jaminan Mutu FH UNS*. <http://adminwebhukumuns.wordpress.com/category/pendahuluan/>
- Vargo, S. L., & Lusch, R. F. (2010). *Handbook of Service Science* (Issue 2008). <https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1628-0>
- Wahyjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan permasalahan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, Dr., MSL., S. A. (2003). *Kapita Seleskta TEORI KEPEMIMPINAN 2*, Jakarta : Yayasan bangun Indonesia & UHAMKA PRESS.,.
- Wirawan, Dr., MSL., S. pA. (2003). *Kapita Selekt TEORI KEPEMIMPINAN 1*,. Jakarta : Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press, 17.
- Yakul, G. (2007). *Kepemimpinan dalam Organisasi : Edisi kelima, Indonesia: PT Indeks*.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Setelah lulus SMA Tahun 1985 pergi ke Jakarta mengikuti Kakak sepupuh, Kanda Zakaria Zen. Tidak lama di Jakarta tepatnya tahun 1986 mendapat pekerjaan di IKIP Muhammadiyah Jakarta sekarang Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Setelah itu, tahun 1988 melanjutkan studi S1 Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris di IKIP Muhammadiyah lulus tahun 1995. Tahun 2008 mendapat beasiswa BPPS dari Diknas untuk melanjutkan pendidikan S2 pada program studi Magister Administrasi Pendidikan (MAP, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Pengalaman kerja dimulai pada tahun 1986 menjadi staf Biro Administrasi Umum IKIP Muhammadiyah Jakarta. Lalu tahun 1995 dipercaya Pimpinan IKIP Muhammadiyah Jakarta menjabat Pjs Kabag Kepegawaian BAU IKIP Muhammadiyah Jakarta. Setahun kemudian menjabat Kepala Tata Usaha BAU IKIP Muhammadiyah Jakarta. Tahun 1996 diangkat menjadi Kepala Tata Usaha Fakultas Ilmu Pendidikan IKIP Muhammadiyah Jakarta. Kemudian selama dua priode dari tahun 1997 – 2003 menjabat Kabag Kemahasiswaan dan Alumni BAAK UHAMKA. Tahun 2003 menjabat Kasubag Akademik PPs UHAMKA. Sekarang menjabat Kabag Kemahasiswa dan Alumni BAK UHAMKA. Di samping sebagai tenaga administrasi UHAMKA, mulai tahun 2010 dipercaya mengajar di STIKES Mitra Ria Husada Jakarta dan STIE Muhammadiyah Jakarta.

Tahun 2001 menikah dengan Yuniar Maksimalwiyah. Hasil pernikahan dengan Yuniar dikarunia anak : Briana Martiza Safnitilah 9 tahun duduk di kelas 3 SD, Adeline Shakila Sania 6 tahun mengikuti TK B dan sibungsu Devine Dzakwan Sajid 4 tahun mau masuk Pendidikan Usia Dini.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : **S a f r u l**

Nomor Induk Mahasiswa : 0808036109

Jenjang Program : S2 (Strata Dua)

Program Studi : Magister Administrasi Pendidikan

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini yang berjudul Hubungan antara Kepemimpinan Kolegial dan Administrasi berbasis Sistem Informasi Manajemen dengan Mutu Pelayanan Administrasi di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA merupakan hasil karya sendiri bukan jiplakan dari orang lain.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

Jakarta, 7 Maret 2011

Yang menyatakan,



S a f r u l