



Mengadaptasi Kepemimpinan Perguruan Tinggi dengan 18 Nilai Karakter Bangsa (Studi Literatur)

Danang Nugroho

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

Tasya Alfia Salsa Nabila

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

Salma Agustina

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

Sindi Setiawati

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

Sawitri Rahmawati

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

Sovi Alawiyah

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

Alamat: Jalan Cukang Jati No.5 Samoja Gatot Subroto Batununggal Kota Bandung

Korespondensi penulis: tasyaalfia131@gmail.com

Abstrak. *Effective leadership plays a pivotal role in achieving quality higher education. This study delves into how leadership management in higher education institutions can be aligned with the 18 national character values of Indonesia. Employing a Systematic Literature Reviews (SLR) methodology, the study analyzes literature pertaining to leadership, education quality, and national character values. The findings underscore the paramount importance of effective and professional leadership in enhancing the quality of higher education. Effective leaders must possess the competencies and qualities to manage, guide, cultivate, and steer all components of the higher education institution towards achieving educational goals. The new leadership management model proposed in this study integrates the 18 national character values of Indonesia into leadership styles. These values encompass religiosity, honesty, tolerance, discipline, hard work, creativity, independence, democracy, curiosity, nationalism, patriotism, appreciation for achievement, friendliness/communicativeness, peacefulness, love of reading, environmental awareness, social responsibility, and accountability. Implementing national character values into leadership is expected to encourage followers to work voluntarily and enthusiastically towards achieving shared goals. Ultimately, this will lead to the enhancement of higher education quality in Indonesia.*

Keywords: *character, higher education, leadership, management.*

Abstrak. Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam mencapai mutu pendidikan tinggi yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana manajemen kepemimpinan di perguruan tinggi dapat disesuaikan dengan 18 nilai karakter bangsa Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Reviews* (SLR) untuk menganalisis literatur terkait kepemimpinan, mutu pendidikan, dan nilai-nilai karakter bangsa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan profesional sangatlah penting untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi. Pemimpin yang efektif harus memiliki kecakapan dan kualitas dalam mengelola, membimbing, membina, dan mengarahkan seluruh komponen perguruan tinggi menuju pencapaian tujuan pendidikan. Model manajemen kepemimpinan baru yang diusulkan dalam penelitian ini menggabungkan 18 nilai karakter bangsa Indonesia ke dalam gaya kepemimpinan. Nilai-nilai ini meliputi religius, jujur, toleransi, disiplin, kerja keras, kreatif, mandiri, demokratis, rasa ingin tahu, semangat kebangsaan, cinta tanah air, menghargai prestasi, bersahabat/komunikatif, cinta damai, gemar membaca, peduli lingkungan, peduli sosial, dan tanggung jawab. Penerapan nilai-nilai karakter bangsa dalam kepemimpinan diharapkan dapat mendorong pengikut untuk bekerja secara sukarela dan bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan tinggi di Indonesia.

Kata Kunci : kepemimpinan, karakter, manajemen, pendidikan tinggi.

Received April 30, 2024; Revised Mei 10, 2024; Juni 01, 2024

* Danang Nugroho, tasyaalfia131@gmail.com

PENDAHULUAN

Seorang yang memimpin memiliki karakter, merombak kebiasaan, watak seseorang, kepribadian, dan gaya kepemimpinan unik yang membedakannya dari orang sekitar. Gaya hidup seseorang memengaruhi berperilaku dan jenis kepemimpinan yang mereka tunjuk kan. Kepemimpinan sendiri merupakan kekuatan yang mencerminkan asprasi, dan moralitas kreatif yang mampu memotivasi anggota tim untuk memperbaiki sikap mereka sesuai dengan tujuan dan aspirasi pemimpin. Seharusnya, seorang pemimpin harus bisa menjadi contoh yang baik untuk ditiru oleh orang lain.

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengarahkan serta memengaruhi pelaksanaan tugas-tugas oleh individu-individu dalam sebuah kelompok. Proses ini melibatkan interaksi dengan orang sekitar, seperti bawahan atau karyawan yang dipimpin, untuk mencapai tujuan bersama (Sunarto, 2005).

Menurut Kartono (2010), seorang pemimpin memiliki karakter, merombak watak, kepribadian, temperamen, dan kebiasaan yang khas, yang membedakannya dari individu lainnya. Cara hidupnya akan memengaruhi pada perilaku dengan jenis kepemimpinan nya. Ini menghasilkan berbagai jenis kepemimpinan, seperti yang memiliki daya tarik, Secara praktis, setiap jenis kepemimpinan, seperti otokratis, paternalistik, militeristik, *laissez faire*, populis, demokratis dan administratif memiliki kelemahan dalam konteks penerapannya, terutama di lingkungan perguruan tinggi. Seorang pemimpin di perguruan tinggi harus mampu memotivasi anggota organisasi untuk meningkatkan mutu baik dalam studi dan pelayanan

Namun, jika setiap tindakan memerlukan perintah atau arahan, itu akan menciptakan hambatan. Jika setiap tugas harus diperintahkan oleh pimpinan, dan tanpa perintah tidak ada yang melakukan tugas dengan baik, maka upaya terus-menerus untuk meningkatkan kualitas kinerja akan sulit dilakukan. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak hanya berfungsi untuk memberikan arahan atau perintah terkait peningkatan mutu, tetapi juga untuk merangsang motivasi intrinsik.

Hal ini berarti menciptakan kesadaran akan pentingnya upaya setiap individu di perguruan tinggi untuk meningkatkan kualitas kinerjanya secara personal maupun kolaboratif, baik dalam bentuk kelompok maupun organisasi, fokus kerjasama antar perguruan tinggi dalam satu wilayah telah meningkat terutama dalam manajemen perguruan tinggi, dengan penekanan pada peningkatan kualitas manajemen. Pengelolaan universitas harus diatasi dengan mengadopsi paradigma atau kerangka pemikiran baru dalam pengelolaannya.

Model manajemen baru ini dirancang untuk meningkatkan kualitas secara berkelanjutan. Prinsip-prinsip utama model ini meliputi:

- Otonomi: Memberikan keleluasaan kepada individu dan tim untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab.
- Akuntabilitas: Memastikan bahwa individu dan tim bertanggung jawab atas tindakan dan hasil mereka.
- Akreditasi: Melakukan evaluasi eksternal untuk memastikan kualitas lulusan memenuhi standar yang ditetapkan.
- Evaluasi diri: Melakukan evaluasi internal secara berkala untuk memastikan pengambilan keputusan dan perencanaan didasarkan pada data dan informasi yang akurat.

Penelitian oleh Zulfakar (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi. Pemimpin yang sukses adalah mereka yang mampu memberikan arahan yang jelas, menerapkan rencana dan strategi yang efektif, serta memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama. Model manajemen baru ini mengusulkan

pendekatan kepemimpinan yang berlandaskan pada kearifan lokal Indonesia. Pendekatan ini mengintegrasikan 18 nilai karakter ke dalam gaya kepemimpinan, dengan tujuan untuk:

- Meningkatkan mutu pendidikan tinggi.
- Mencapai visi dan misi perguruan tinggi.
- Meningkatkan motivasi dan kepuasan pengikut.
- Meningkatkan kinerja individu dan tim.
- Menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif.

Pendekatan kepemimpinan ini diharapkan dapat mendorong pengikut untuk bekerja secara sukarela dan bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia.

KAJIAN TEORI

1. Karakteristik Pemimpin
2. Kepemimpinan sebagai Kekuatan
3. Tujuan dan Aspirasi Pemimpin
4. Teori Kepemimpinan yang Relevan
5. 18 Nilai Karakter Bangsa

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Reviews* (SLR) untuk mensintesis studi literatur secara sistematis, jelas, dan menyeluruh. SLR merupakan metode pencarian data yang terdefinisi dengan baik dan melibatkan proses peninjauan kritis dalam pemilihan studi. Dalam penelitian ini, metode studi literatur digunakan untuk mengumpulkan bahan penelitian dari berbagai jurnal. Bahan penelitian ini mencakup berbagai topik, mulai dari topik dasar hingga topik utama manajemen mutu terpadu. Studi literatur dilakukan dengan cara mengupas, membandingkan, meringkas, dan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pendidikan merupakan proses pengembangan diri individu melalui pembiasaan positif untuk meningkatkan kualitas hidup mereka. Lembaga pendidikan, seperti sekolah, memegang peran penting dalam menyelenggarakan dan memajukan pendidikan. Pendidikan menjadi kunci utama dalam meningkatkan kualitas manusia di suatu negara, dan sumber daya manusia yang memadai merupakan faktor penentu keberhasilan pembangunan (Saputro, 2016). Oleh karena itu, pemberdayaan sumber daya manusia yang optimal dapat meningkatkan kualitas pendidikan di suatu negara.

Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan merupakan proses menggerakkan, memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggota lembaga untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin pendidikan harus cakap dalam mengatur dan mengarahkan bawahannya guna mencapai misi tersebut. Kepemimpinan didefinisikan sebagai cara seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan jiwa penting dalam kehidupan bermasyarakat karena memungkinkan manusia untuk berkembang dengan mengelola diri mereka sendiri. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur melalui kepemimpinan yang efektif (Rahmawati & Supriyanto, 2020).

Kepemimpinan harus mampu mengubah gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi, situasi, waktu, dan lokasi. Menurut Mulyono (2018), keberhasilan seorang pemimpin sangat bergantung pada kemampuan mereka untuk menyesuaikan perilaku mereka dengan kebutuhan

yang berbeda dari lingkungan mereka. Menurut Siagian (2008), pemimpin dapat menggunakan lima gaya kepemimpinan berbeda:

- Tipe Otokratik: Pemimpin memiliki kendali penuh dan membuat keputusan sendiri tanpa banyak melibatkan anggota tim atau bawahan dalam prosesnya.
- Tipe Paternalistik: Pemimpin bertindak sebagai figur ayah atau ibu bagi anggota timnya.
- Tipe Kharismatik: Pemimpin memiliki karisma dan daya tarik yang kuat, yang menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mengikuti visi dan tujuan pemimpin.
- Tipe Laissez-faire: Gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan besar kepada anggota tim atau bawahan untuk mengambil keputusan dan bertindak sesuai kebijakan mereka sendiri.
- Tipe Demokratik: Pemimpin melibatkan anggota tim atau bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

Penelitian Kuswadi yang dikutip dalam Winardi (2004) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tidak tepat dapat berakibat negatif pada motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja pegawai. Winardi (2004) mendefinisikan pemimpin sebagai individu yang memiliki kemampuan pribadi, baik dengan maupun tanpa penunjukan resmi, untuk memengaruhi kelompok yang dipimpinnya agar bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Secara umum, Pendekatan atau perspektif tentang kepemimpinan meliputi :

A. Teori sifat (*Trait Theory*)

Teori kepemimpinan berdasarkan karakteristik pribadi berfokus pada sifat-sifat individu yang dianggap penting untuk menjadi pemimpin yang efektif. Sifat-sifat ini dapat mencakup kecerdasan, stabilitas emosional, kondisi fisik (seperti usia, tinggi badan, dan berat badan), dan atribut pribadi lainnya. Pendekatan ini menekankan dua aspek utama:

- Perilaku pemimpin: Aspek ini mengkaji bagaimana pemimpin berinteraksi dengan anggota kelompoknya dan bagaimana mereka menjalankan tugas kepemimpinannya.
 - Gaya kepemimpinan: Aspek ini mengklasifikasikan pemimpin berdasarkan pola perilakunya, seperti otokratis, demokratis, atau laissez-faire.
- . Agar kelompok dapat berfungsi secara efektif, pemimpin harus menjalankan dua peran utama:

1. Peran terkait tugas (task-related role):

- Pemecahan masalah: Menganalisis situasi, mengidentifikasi akar permasalahan, dan merumuskan solusi yang efektif.
- Memberikan saran: Memberikan masukan dan arahan yang konstruktif kepada anggota kelompok.
- Menyediakan informasi: Berbagi pengetahuan dan data yang relevan untuk mendukung pengambilan keputusan.
- Memberikan pendapat: Menyatakan pemikiran dan sudut pandang yang objektif untuk memperkaya diskusi.

2. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok atau sosial:

- Mencapai kesepakatan: Memfasilitasi komunikasi dan negosiasi untuk mencapai konsensus di antara anggota kelompok.

- Menengahi perbedaan pendapat: Mengelola konflik secara konstruktif dan membantu menyelesaikan perselisihan.
- Membangun semangat tim: Meningkatkan motivasi dan kolaborasi antar anggota kelompok.
- Menciptakan lingkungan yang positif: Membangun kepercayaan dan rasa saling menghormati di dalam kelompok.

Aspek kedua dari pendekatan perilaku kepemimpinan berfokus pada gaya kepemimpinan dalam hubungannya dengan bawahan. Gaya kepemimpinan yang berbeda dapat memiliki dampak yang berbeda pula terhadap kinerja dan kepuasan kerja bawahan

B. Teori Situasional (*Contingency Theory*)

Pendekatan situasional kontingensi menekankan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan tunggal yang terbaik untuk semua situasi. Pemimpin yang efektif harus mampu beradaptasi dengan situasi yang berbeda dan menggunakan gaya kepemimpinan yang paling sesuai untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi pilihan gaya kepemimpinan dalam pendekatan ini meliputi:

- Situasi: Situasi di mana pemimpin beroperasi, seperti tingkat krisis, kompleksitas tugas, dan tingkat ketidakpastian, dapat memengaruhi gaya kepemimpinan yang paling efektif.
- Jenis tugas: Jenis tugas yang harus diselesaikan oleh kelompok atau organisasi dapat memengaruhi gaya kepemimpinan yang paling efektif. Misalnya, tugas yang terstruktur dan rutin mungkin memerlukan gaya kepemimpinan yang lebih otokratis, sedangkan tugas yang kompleks dan kreatif mungkin memerlukan gaya kepemimpinan yang lebih demokratis.
- Struktur organisasi: Struktur organisasi, seperti tingkat sentralisasi dan formalitas, dapat memengaruhi gaya kepemimpinan yang paling efektif.
- Variabel lingkungan lainnya: Variabel lingkungan lainnya, seperti budaya organisasi, norma sosial, dan kondisi ekonomi, juga dapat memengaruhi pilihan gaya kepemimpinan.

Pendekatan situasional kontingensi didasarkan pada asumsi bahwa pemimpin yang efektif harus mampu mendiagnosis situasi dan memilih gaya kepemimpinan yang paling sesuai untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu melakukan ini lebih cenderung untuk berhasil dalam jangka panjang.

Berikut adalah beberapa contoh bagaimana gaya kepemimpinan dapat disesuaikan dengan situasi yang berbeda:

- Dalam situasi krisis: Pemimpin mungkin perlu menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih otokratis untuk mengambil keputusan cepat dan tegas.
- Saat menyelesaikan tugas yang terstruktur dan rutin: Pemimpin mungkin perlu menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih delegatif untuk memberikan otonomi kepada bawahan dan fokus pada tugas-tugas strategis.
- Saat memimpin tim yang kreatif: Pemimpin mungkin perlu menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif untuk mendorong partisipasi dan ide-ide baru dari bawahan.

Penting untuk dicatat bahwa pendekatan situasional kontingensi bukanlah formula yang kaku. Pemimpin yang efektif harus terus belajar dan beradaptasi dengan situasi

yang berubah untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan. Teori-teori situasional yang dikenal meliputi :

- (a) kontribusi *Robert Tannenbaum* dan *warren H. Schmidt*.
- (b) *Fiedler*,
- (c) *Hersey* dan *Blanchard*
- (d) Teori Pertukaran Pemimpin-Anggota,
- (e) Teori *Path Goal*, dan
- (f) Model Partisipasi. (Rusmini, 2017)

C. Teori Perilaku

Peneliti Ochio mengidentifikasi dua kelompok perilaku utama yang membedakan pemimpin dari non-pemimpin dan memengaruhi efektivitas kepemimpinan:

1. Struktur Inisiatif (Initiating Structure):

- Kemampuan pemimpin untuk mengatur dan menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi, dan struktur peran untuk mencapai tujuan organisasi.
- Pemimpin dengan struktur inisiatif yang tinggi:
 - Mampu menetapkan tujuan yang jelas dan terukur.
 - Mendelegasikan tugas dan tanggung jawab secara efektif.
 - Memantau kemajuan dan memberikan umpan balik yang konstruktif.
 - Mampu menyelesaikan masalah dan membuat keputusan yang tepat.

2. Pertimbangan (Consideration):

- Mencerminkan hubungan yang hangat dan suportif antara pemimpin dan bawahannya.
- Pemimpin dengan pertimbangan yang tinggi:
 - Menunjukkan perhatian dan empati terhadap bawahannya.
 - Membangun kepercayaan dan rasa saling menghormati.
 - Mendorong komunikasi terbuka dan partisipasi bawahan.
 - Menghargai ide-ide dan kontribusi bawahan.

Efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh keseimbangan antara struktur inisiatif dan pertimbangan. Pemimpin yang terlalu fokus pada struktur inisiatif mungkin dianggap kaku dan otoriter, sedangkan pemimpin yang terlalu fokus pada pertimbangan mungkin dianggap lemah dan tidak efektif. Pemimpin yang efektif mampu menyeimbangkan kedua kelompok perilaku ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif.

Berikut adalah beberapa contoh bagaimana struktur inisiatif dan pertimbangan dapat diterapkan dalam praktik:

- Pemimpin dengan struktur inisiatif yang tinggi:
 - Menetapkan standar kinerja yang jelas dan terukur untuk timnya.
 - Mengembangkan rencana kerja yang terperinci dan mendelegasikan tugas kepada anggota tim.
 - Memantau kemajuan proyek dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada anggota tim.
 - Memecahkan masalah dan membuat keputusan secara tepat waktu.
- Pemimpin dengan pertimbangan yang tinggi:
 - Melakukan percakapan individu dengan anggota timnya secara teratur untuk memahami kebutuhan dan kekhawatiran mereka.

- Memberikan dukungan dan dorongan kepada anggota timnya selama masa-masa sulit.
- Menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inklusif.
- Mengakui dan menghargai pencapaian anggota timnya.

Pemimpin yang efektif harus terus mengembangkan dan meningkatkan keterampilan struktur inisiatif dan pertimbangan mereka untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan

D. Teori Transformasional

Teori ini mengalami perkembangan dalam berbagai arah, salah satunya adalah menuju kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti situasi, karyawan, jenis tugas, struktur organisasi, dan variabel lingkungan lainnya. Terdapat 4 unsur utama yang menjadi dasar dari kepemimpinan transformasional, yaitu :

- Karisma
- Inspirasi
- Stimulasi Intelektual
- Pertimbangan Individual

Pola kepemimpinan yang tercantum di atas sering menghadapi hambatan dan kekurangan dalam praktiknya. Secara umum, kepemimpinan digambarkan sebagai sosok yang diikuti, sehingga suasana kerja seringkali tidak menciptakan rasa sosok yang ditakuti, sehingga suasana kerja seringkali tidak menciptakan rasa kekeluargaan dan menjadi tidak nyaman. Untuk mengatasi tantangan tersebut, perlu dikembangkan model kepemimpinan yang didasarkan pada karakter. Kementerian pendidikan nasional (kemdiknas) menyebutkan 18 nilai karakter bangsa, yang meliputi :

1. **Religius:** Ketaatan dan kepatuhan dalam memahami dan melaksanakan ajaran agama yang dianutnya, serta toleransi terhadap pemeluk agama lain.
2. **Jujur:** Sikap dan perilaku yang mencerminkan kesatuan antara pengetahuan, sikap, dan tindakan yang dilakukan.
3. **Toleransi:** Sikap dan perilaku yang mencerminkan penghargaan terhadap perbedaan agama, suku, etnis, pendapat, sikap, dan tindakan orang lain yang berbeda dari dirinya.
4. **Disiplin:** Tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan.
5. **Kerja Keras:** Sikap dan tindakan yang menunjukkan perjuangan tanpa henti dengan penuh kesadaran dan keterlibatan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.
6. **Kreatif:** Kemampuan untuk menghasilkan karya seni dan produk baru yang bermanfaat bagi diri sendiri, orang lain, dan lingkungan.
7. **Mandiri:** Sikap dan perilaku yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik tanpa bergantung pada orang lain.
8. **Demokratis:** Sikap dan perilaku yang menghargai dan menghormati hak dan pendapat orang lain.
9. **Rasa Ingin Tahu:** Sikap dan tindakan yang selalu ingin mengetahui sesuatu secara mendalam dan sistematis.

10. **Semangat Kebangsaan:** Sikap dan perilaku yang mencintai tanah air dan bangga menjadi bangsa Indonesia.
11. **Cinta Tanah Air:** Sikap dan perilaku yang menunjukkan rasa cinta dan kebanggaan terhadap bangsa dan negara Indonesia.
12. **Menghargai Prestasi:** Sikap dan tindakan yang menghargai prestasi masyarakat, dan mengakui, serta menghormati keberhasilan orang lain.
13. **Bersahabat/Komunikatif:** Sikap dan perilaku yang menunjukkan kemampuan untuk menjalin hubungan baik dengan orang lain.
14. **Cinta Damai:** Sikap dan tindakan yang selalu ingin hidup damai dan menghindari perselisihan.
15. **Gemer Baca:** Sikap dan tindakan yang selalu ingin membaca dan meningkatkan kemampuan dalam membaca.
16. **Peduli Lingkungan:** Sikap dan tindakan yang selalu ingin menjaga dan melindungi lingkungan hidup.
17. **Peduli Sosial:** Sikap dan tindakan yang selalu ingin membantu orang lain yang membutuhkan.
18. **Tanggung Jawab:** Sikap dan tindakan yang menunjukkan rasa bertanggung jawab atas segala perbuatan yang dilakukan terhadap diri sendiri, orang lain, dan lingkungan.

Nilai-nilai karakter bangsa, seperti yang tercantum dalam 18 nilai karakter bangsa, dapat menjadi pedoman bagi para pemimpin dalam mengelola usaha mereka dengan cara yang etis dan bertanggung jawab, sehingga dapat meminimalisir risiko terjadinya kejahatan cyber dalam persaingan bisnis diantaranya :

- **Nilai kejujuran**

Sikap jujur, yaitu tidak berbohong dan tidak curang, adalah landasan fundamental dalam kehidupan, khususnya dalam kepemimpinan dan bisnis. Integritas yang tertanam dalam diri pemimpin dan pelaku bisnis akan membangun kepercayaan dan meminimalisir risiko pelanggaran keamanan cyber.

- **Nilai kemandirian**

- **Nilai disiplin**

Disiplin dapat di definisikan sebagai ketaatan atau kepatuhan terhadap aturan. Nilai kedisiplinan bisa direalisasikan melalui kemampuan untuk mengatur waktu dengan efisien, patuh pada semua aturan dan ketentuan yang berlaku, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan fokus pada pekerjaan.

- **Nilai Tanggung Jawab**

Tanggung jawab merupakan nilai penting yang harus dimiliki oleh setiap individu, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Dengan memiliki tanggung jawab, seseorang akan mampu menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan baik, serta membangun kepercayaan dan rasa hormat dari orang lain.

- **Nilai kerja keras**

Untuk mencapai tujuan, diperlukan kemauan yang didasari oleh semangat pantang menyerah dan tekad yang kuat. Kemauan ini ditunjukkan dengan berbagai kualitas seperti ketekunan, kegigihan, daya tahan, tujuan yang jelas, kerja keras, pendirian teguh, pengendalian diri, keberanian, keteguhan hati, tenaga, kekuatan, dan semangat pantang menyerah.

- **Nilai keadilan**

Keadilan merupakan prinsip dasar dalam kehidupan bermasyarakat yang mengharuskan semua orang diperlakukan dengan sama dan setara. Pengambilan keputusan yang adil harus didasarkan pada pemikiran yang kritis dan terbuka, serta mempertimbangkan pengalaman dan pengetahuan individu.

Menanamkan 18 nilai karakter bangsa dalam kepemimpinan perguruan tinggi merupakan sebuah langkah strategis untuk melestarikan nilai-nilai luhur bangsa dan membangun generasi penerus yang berkarakter. Meskipun pola kepemimpinan Barat sering digemari, namun penting untuk diingat bahwa nilai-nilai budaya bangsa juga memiliki peran penting dalam membentuk generasi muda yang tangguh dan berakhlak mulia.

Razak et al. (2016) menekankan pentingnya kepemimpinan yang berkualitas di perguruan tinggi untuk mewujudkan perguruan tinggi yang bermutu. Kepemimpinan yang tidak efektif dan profesional dapat menghambat pencapaian mutu pendidikan dan manajemen perguruan tinggi. Hal ini disebabkan oleh peran sentral pimpinan dalam menentukan arah dan kebijakan perguruan tinggi. Oleh karena itu, kepemimpinan yang berkualitas menjadi fondasi utama dalam meraih tujuan pendidikan. Untuk mencapainya, seorang pemimpin harus memiliki kecakapan dan kualitas dalam mengelola, membimbing, membina, dan mengarahkan seluruh komponen perguruan tinggi menuju pencapaian tujuan pendidikan.

Razak et al. (2016) menekankan pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan di perguruan tinggi. Kepemimpinan yang positif dan efektif memberikan kontribusi penting dalam mewujudkan mutu pendidikan yang berkualitas. Hubungan antara kepemimpinan dan mutu pendidikan bersifat saling melengkapi, di mana peningkatan kepemimpinan akan mendorong peningkatan mutu pendidikan, dan sebaliknya. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat menjadi indikator penentu utama dalam menilai kualitas pendidikan di perguruan tinggi

KESIMPULAN

Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam mencapai mutu pendidikan tinggi yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana manajemen kepemimpinan di perguruan tinggi dapat disesuaikan dengan 18 nilai karakter bangsa Indonesia. Pemimpin yang efektif harus memiliki kecakapan dan kualitas dalam mengelola, membimbing, membina, dan mengarahkan seluruh komponen perguruan tinggi menuju pencapaian tujuan pendidikan. Model manajemen kepemimpinan baru yang diusulkan dalam penelitian ini menggabungkan 18 nilai karakter bangsa Indonesia ke dalam gaya kepemimpinan. Nilai-nilai ini meliputi religius, jujur, toleransi, disiplin, kerja keras, kreatif, mandiri, demokratis, rasa ingin tahu, semangat kebangsaan, cinta tanah air, menghargai prestasi, bersahabat/komunikatif, cinta damai, gemar membaca, peduli lingkungan, peduli sosial, dan tanggung jawab. Penerapan nilai-nilai karakter bangsa dalam kepemimpinan diharapkan dapat mendorong pengikut untuk bekerja secara sukarela dan bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan tinggi di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290–297. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v3i1.93>
- Rahmawati, S. N. A., & Supriyanto, A. (2020). Pentingnya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Dalam Implementasi Manajemen Mutu Terpadu. *Jurnal Dinamika Manajemen*

- Pendidikan*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p1-9>
- Razak, Y., Darwyan, S., & Hsb Aziz Abd. (2016). Kepemimpinan, kinerja dosen dalam peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi. *TANZIM Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, 1(2), 30–45. <https://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/tanzhim/article/view/41>
- Rusmini. (2017). Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Karakter dan Attitude. *Nur El-Islam*, 4(2), 79–96. media.neliti.com/media/publications/226431-peningkatan-mutu-sumber-daya-manusia.mel-ef52f0a9.pdf&ved=2ahUKEwiT9_u1qKDxAhWQbisKHVDADAQFnoECCUQAQ&usg=AOvVaw3BbrBELHV38RIOWlEJy2X
- Zulfakar, Z. (2020). Peranan Pimpinan Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Dosen. *Jurnal Paedagogy*, 2(1), 1–12. <http://e-journal.undikma.ac.id/index.php/pedagogy/article/view/3043%0Ahttps://e-journal.undikma.ac.id/index.php/pedagogy/article/download/3043/2075>