



## AL-AFKAR: Journal for Islamic Studies

Vol. 6 No. 2 (2023). P-ISSN : 2614-4883; E-ISSN : 2614-4905

Journal website: <https://al-afkar.com>

### Research Article

# Peran Kepemimpinan Dan Penerapan Manajemen Perubahan Dalam Peningkatan Daya Saing Di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Falah Cicalengka

Tentri Septiyani<sup>1</sup>, Nur Ainiyah<sup>2</sup>, Dudi Suprihadi<sup>3</sup>, Juwita Ramadan Fitri<sup>4</sup>,  
Nandang Koswara<sup>5</sup>

1. STAI Al-Falah Cicalengka, [tentriseptiyani@staialfalah.ac.id](mailto:tentriseptiyani@staialfalah.ac.id)
2. UNINUS Bandung, [nurainiyah@uninus.ac.id](mailto:nurainiyah@uninus.ac.id)
3. IPI Garut, [suprihadidudi@gmail.com](mailto:suprihadidudi@gmail.com)
4. UNPAM, [dosenoo226@unpam.ac.id](mailto:dosenoo226@unpam.ac.id)
5. UNINUS Bandung, [nandangkoswara@uninus.ac.id](mailto:nandangkoswara@uninus.ac.id)

Copyright © 2023 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : January 02, 2023

Revised : February 27, 2023

Accepted : March 16, 2023

Available online : April 28, 2023

**How to Cite:** Tentri Septiyani, Nur Ainiyah, Dudi Suprihadi, Juwita Ramadan Fitri and Nandang Koswara (2023) "Peran Kepemimpinan Dan Penerapan Manajemen Perubahan Dalam Peningkatan Daya Saing Di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Falah Cicalengka", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 6(2), pp. 244-254. doi: 10.31943/afkarjournal.v6i2.581.

## The Role of Leadership and Implementation of Change Management in Increasing Competitiveness at Al-Falah Islamic High School Cicalengka

**Abstract.** The role of the leadership in every organization is very dominant in developing and increasing the competitiveness of the organization. Change management is a series of processes used to ensure that significant changes can be made in a controlled and systematic manner in order to increase organizational competitiveness. The purpose of this paper is to conduct an in-depth study of

what factors influence the competitiveness of higher education organizations both from leadership and from change management. The method used is descriptive qualitative. The research location is at STAI Al-Falah Cicalengka, Bandung Regency. Data search was carried out by in-depth interviews, observation, documentation and literature study. Sources of data in the research are the leaders of institutions, lecturers, education staff and students. The results of this research study are the factors that affect the competitiveness of higher education organizations from the leadership role indicator which is very dominant because leadership is something that drives the competitive strengths of higher education in order to win competition areas.

**Keywords:** Competitiveness, Leadership, Change Management

**Abstrak.** Peranan pimpinan dalam setiap organisasi sangatlah dominan dalam mengembangkan dan meningkatkan daya saing organisasi. Manajemen perubahan merupakan serangkaian proses yang digunakan untuk memastikan bahwa perubahan yang signifikan dapat dilakukan secara terkontrol dan sistematis untuk meningkatkan daya saing organisasi. Tujuan tulisan ini adalah untuk melakukan kajian secara mendalam atas faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap daya saing organisasi perguruan tinggi baik dari kepemimpinan maupun dari manajemen perubahan. Metode yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif. Lokasi penelitian adalah di STAI Al-Falah Cicalengka Kabupaten Bandung. Pencarian data dilakukan dengan wawancara mendalam, observasi, dokumentasi dan studi pustaka. Sumber data dalam penelitian pimpinan dari lembaga, dosen, staf kependidikan dan mahasiswa. Hasil kajian penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi daya saing organisasi perguruan tinggi dari indikator peran pemimpin adalah sangat dominan karena kepemimpinan (*leadership*) sebagai sesuatu yang menggerakkan kekuatan daya saing (*competitiveness strengths*) perguruan tinggi dalam rangka memenangkan Area Persaingan (*competition areas*).

**Kata kunci:** Daya Saing, Kepemimpinan, Manajemen Perubahan

## PENDAHULUAN

Perkembangan pendidikan tinggi dewasa ini telah menimbulkan keprihatinan meluas di tengah masyarakat. Terlebih dihadapkan pada krisis multidimensional yang berkepanjangan. Masyarakat mengharapkan kepastian bagaimana bangsa ini akan menghadapi kompetisi global. Dari berbagai indikator sosial dan ekonomi telah menunjukkan bahwa posisi bangsa ini makin tertinggal dari bangsa-bangsa lain dalam kompetisi global. Lembaga pendidikan tinggi mencari jalan keluar dan bersama-sama masyarakat bahu membahu membuat upaya untuk menyelesaikan persoalan bangsa. Bagaimana pula perguruan tinggi mampu meningkatkan mutu akademiknya di tengah keterbatasan sumber daya dan kurangnya perhatian dan dukungan lingkungan? Kesemuanya ini menjadi latar belakang perlunya transformasi perguruan tinggi pada era kompetisi global sekarang ini. Pemikiran bagaimana menempatkan Pendidikan tinggi sebagai ujung tombak perubahan bangsa sebenarnya sudah berlangsung sejak lama. Berulang kali para pembuat kebijakan pendidikan tinggi dihadapkan pada pilihan-pilihan antara pemerataan pendidikan atau pengembangan pusat keunggulan (*centers of excellence*).

Terkait pengembangan pendidikan di perguruan tinggi, Ling (2005) menyatakan bahwa, pengembangan dalam organisasi pada umumnya dapat dilihat sebagai perubahan terencana dalam perilaku orang, proses proses pada lingkungan organisasi untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi insitusi dalam pencapaian tujuannya. Peranan perguruan tinggi dalam mempersiapkan daya saing bangsa

mengarungi era persaingan global sudah sangat picing. Pendidikan tinggi di negara ini dianggap telah tertinggal dalam beberapa hal, bahkan terasing dari kebutuhan dan realitas sosial, ekonomi, serta budaya masyarakatnya. Perguruan tinggi memerlukan dukungan otonomi dan independensi untuk dapat memulihkan perannya itu keluar dari menara gading dan terlibat secara langsung sebagai *agent of change* dalam perubahan masyarakat.

Membangun daya saing perguruan tinggi guna meningkatkan daya saing sumber daya manusia perlu dikerjakan oleh semua pihak. Pemerintah, perguruan tinggi dan dunia usaha serta masyarakat perlu membagi peran masing-masing dalam memformulasikan kerangka strategik daya saing perguruan tinggi dalam periode jangka panjang. Mengingat dalam era persaingan yang sangat ketat dewasa ini, masing-masing perguruan tinggi harus memiliki *competitive distinctive* yang membedakan dengan perguruan tinggi lainnya dan perlu memiliki *comparative advantages* atau kemampuan daya saing bila dibandingkan dengan perguruan tinggi lainnya baik di dalam maupun di luar negeri.

Lindelof & Lofsten (2004) menyatakan kerja sama antara perusahaan dengan perguruan tinggi melalui konsep New Technology Based Firms (NTBF) akan mampu memberikan daya saing bagikeduanya. Sedangkan Ham & Hayduk (2003) menyatakan bahwa daya saing perguruan tinggi dapat dilakukan melalui penekanan *gap* antara harapan dan beberapa faktor daya saing perguruan tinggi yang telah dikemukakan di atas adalah merupakan *Competitiveness Strengths* (kekuatan daya saing). Walaupun organisasi telah memiliki kekuatan daya saing namun jika potensi ini tidak digerakkan maka tidak akan berarti apa-apa bagi organisasi, oleh karena itu dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu menjadi *driving force* atau kekuatan penggerak yang mengelola segala potensi yang dimiliki organisasi untuk menampilkan kinerja yang unggul. Jika kekuatan maka organisasi akan memenangkan area persaingan (*competition areas*). Area daya saing organisasi ini mampu dikelola oleh pemimpin dengan kinerja yang unggul persaingan dalam perguruan tinggi ini seperti bersaing dalam memperebutkan calon mahasiswa, penawaran pelatihan-pelatihan kepada masyarakat dan industri, jasa konsultasi bagi organisasi, hibah penelitian, memberikan pelayanan terbaik pada mahasiswa yang ada dan mendorong untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi. Posisi area persaingan yang dikuasai atau telah diperoleh perguruan tinggi akan menghasilkan *competition result* (hasil persaingan) berupa kecukupan kualitas dan kuantitas mahasiswa, pendapatan yang lebih mendukung (*more favorable income* atau *higher income*), respek sosial dari masyarakat dan citra yang terbentuk.

Mengingat posisi pemimpin perguruan tinggi yang sangat penting tersebut maka untuk menghadapi tantangan yang sangat berat ke depan, bagi perguruan tinggi perlu kiranya untuk mempersiapkan pemimpin yang mempunyai integritas kepribadian yang dapat menjadi teladan, proaktif dalam mengantisipasi lingkungan eksternal yang sangat dinamis dengan menggerakkan seluruh potensi *resources* yang dimiliki baik yang bersifat *tangible* maupun *intangible* melalui pembentukan *brand image* yang dapat menjamin bagi terbangunnya kepercayaan seluruh *stakeholder*. Jika kondisi ini bisa dicapai maka keberlanjutan perguruan tinggi dapat terus dipertahankan.

STAI Al-Falah sebagai salah satu perguruan tinggi swasta di kabupaten Bandung tentunya perlu mensiasati berbagai hal untuk mengikuti perkembangan global. Salah satu indikator yang sangat mempengaruhi adalah peran pemimpin. Oleh karena itu penelitian ini akan melihat adalah : Bagaimana peran *leadership* terhadap peningkatan daya saing STAI AL-Falah Cicalengka?, Bagaimana penerapan manajemen perubahan dalam peningkatan daya saing STAI AL-Falah Cicalengka?. Sehingga bisa diketahui peran *leadership* terhadap peningkatan daya saing STAI Al-Falah Cicalengka, penerapan manajemen perubahan dalam peningkatan daya saing di STAI Al-Falah Cicalengka.

## KAJIAN TEORITIK

### Keunggulan Bersaing (*Competitive Advantage*)

Menurut David (1997) terdapat dua jenis keunggulan bersaing, yaitu keunggulan biaya dan keunggulandifferensiasi. Keunggulan biaya merupakan inti dari setiap strategibersaing. Untuk mencapai keunggulan biaya, sebuah perusahaan harus siap menjadi produsen yang mengeluarkanbiaya rendah dalam industrinya. Perusahaan harus mempunyai cakupan yang luas dan melayani banyak segmen, bahkan beroperasi dalam industri terkait. Sedangkan sumber keunggulan bervariasi dan tergantung pada struktur industri.

Droge dan Vickrey (1994) menyebutkan bahwa perusahaan yang tangguh adalah perusahaan yang memperhatikan perkembangankinerjanya dan berupaya untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian perusahaan memiliki peluang mencapai posisi persaingan yang baik, hal ini akan mengantarkan perusahaan memiliki modal yang baik untuk terus bersaing dengan perusahaan lain. Dalam hal ini perusahaan mampu mencapai daya saing yang tinggi.

Menurut Crown (2007) diantara cara melakukan keunggulan differensiasi pada umumnya dapat didasarkan pada; produk, sistem penyerahan, pendekatan pemasaran. Terdapat tiga kondisi yang memungkinkan perusahaan secaraserentak mencapai keunggulan biaya dan differensiasi atau keunggulan bersaing, yakni: (a) Perusahaan hendaknya merintis inovasi besar yang memungkinkan mampu meningkatkan differensiasi dari perusahaan lain dan mampu menurunkan biaya perusahaan. (b) Perusahaan memungkinkan biaya tambahan di tempatlain dan mempertahankan keunggulanbiaya keseluruhan atau mengurangi biyadifferensiasi dibanding pesaing. (c) Perusahaan diharapkan konsisten dengan nilai-nilai yang sudah disepakati bersama dengan seluruh anggota perusahaan.

### Kepemimpinan

Menurut Kartono (2010:6) Kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin danyang dipimpin. Kepemimpinan tersebutmuncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis di antarapemimpin dan individu-individu yang dipimpin (ada relasi interpersonal). Menurut Syafie (2003:1) kepemimpinan berarti kemampuan dan kepribadian seseorang dalam seseorang dalam mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama, sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi awal struktur dan pusat proses kelompok.

Fungsi-fungsi kepemimpinan menurut Siagian (2003:46) yaitu : *penentu arah*, yakni pemimpin berperan sebagai pengambil keputusan. *Wakil dan juru bicara organisasi*, yakni pemimpin berperan sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam menjalin komunikasi dengan pihak atau instansi lain. *Komunikator*, yakni pemimpin harus bisa menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya. *Mediator*, yaitu pemimpin harus bisa berperan sebagai penengah saat terjadi konflik. *Integrator*, yakni pemimpin harus bisa berperan sebagai pemersatu organisasi.

Karl dan Rosenzweig(2002:431) mendefinisikan konsep peran itu berkaitan dengan kegiatan seseorang dalam kedudukan tertentu baik dalam sistem masyarakat maupun dalam organisasi. Selanjutnya mereka menyimpulkan peran adalah perilaku yang langsung atau tindakan yang berkaitan dengan kedudukan tertentu dalam struktur organisasi. Jadi setiap orang mempunyai macam-macam perannya berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya, begitu pula dengan Kepala Sekolah. Pentingnya peran seseorang karena ia mengatur perilaku seseorang pada batas-batas tertentu dapat meramalkan perbuatan orang lain. Menurut Rivai (2002:148) peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin di dalam organisasi diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin di dalam organisasi mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan.

### **Konsep manajemen Perubahan (Management of Change).**

Perubahan adalah hal yang pasti terjadi, termasuk di dalam konteks organisasi. Perubahan terjadi karena yang menjalankan organisasi adalah manusia, dan manusia terus berubah. Sering dikatakan satu hal yang pasti terjadi di dunia adalah perubahan. Pengertian perubahan secara umum menurut Stephen Robbins dalam *Organizational behavior* (2009), adalah membuat sesuatu terjadi. Dalam organisasi, perubahan dapat terjadi dalam lingkup yang kecil, tentang sesuatu yang kecil, dan perubahan yang kecil-kecil ini terjadi secara terus menerus. Perubahan ini disebut *first order change* atau sering juga disebut *continuous improvement*. Pada umumnya perusahaan-perusahaan dari negara Jepang dikenal piawai dalam menerapkan perubahan ini. Ada pula perubahan yang besar-besaran, yakni perubahan multi dimensi dalam suatu organisasi. Perubahan ini disebut *second order change* atau disebut dengan istilah *dramatic change*. Ini tidak berarti bahwa jika suatu organisasi menerapkan sudah menerapkan *first order change*, maka organisasi tersebut tidak perlu menerapkan *second order change*. Juga tidak berarti bahwa jika suatu organisasi menerapkan *second order change*, maka organisasi tersebut tidak perlu menerapkan *first order change*. Kedua jenis perubahan itu perlu diterapkan. Pimpinan organisasi harus jeli dan peka terhadap faktor-faktor yang menyebabkan perlunya melakukan perubahan.

Dalam melakukan perubahan, informasi tentang perlunya perubahan boleh datang dari mana saja: dari bawahan, orang luar organisasi, dari orang desa, dari pengamat, dari konsultan, dari pelanggan, dan lain-lain. Keputusan untuk berubah atau tidak berubah selalu dari atas (pimpinan puncak organisasi, pemilik organisasi atau kepala unit kerja), pendekatan manajemen perubahan adalah top-down. Jika

keputusan untuk berubah sudah ditetapkan, pelaksanaan atau implementasi perubahan tidak dapat dilakukan sendiri oleh orang yang memutuskan perubahan itu. Sejumlah orang tertentu diperlukan untuk meyakinkan seluruh anggota organisasi bahwa perubahan itu akan membuat organisasi menjadi lebih baik, serta untuk mengelola dan memonitor perubahan itu. Sejumlah orang tersebut disebut dengan *change agent* (agen perubahan). Orang-orang yang diangkat sebagai agen perubahan tersebut berperan sebagai katalisator dan motivator untuk membuat seluruh anggota organisasi termotivasi untuk berubah. Tanpa motivasi yang tinggi dari seluruh anggota organisasi, tujuan yang telah ditetapkan tidak akan terwujud. Hal ini senada dengan yang dikatakan oleh Bateman dan Snell (2002) bahwa seluruh anggota organisasi harus termotivasi untuk berubah, jika tidak tujuan perubahan tidak akan terwujud.

### Metodologi Penelitian

Jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian kualitatif. Bogdan dan Taylor mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai “penelitian yang menghasilkan data deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati”. (Nanang Fatah:2012:41). Dengan menggunakan metode kualitatif ini maka data yang didapatkan akan lebih lengkap, lebih mendalam, kredibel, dan bermakna, sehingga tujuan penelitian dapat dicapai. Desain penelitian kualitatif ini dibagi dalam empat tahap, yaitu:

Analisis data dilakukan setelah Penulis melakukan observasi dan wawancara mendalam terhadap Ketua STAI Al-Falah Cicalengka, beberapa dosen civitas akademika STAI Al-Falah Cicalengka. Lokasi penelitian adalah di STAI AL-Falah Cicalengka yang terletak di Jalan Kapten Sangun No. 6 Tenjolaya Kecamatan Cicalengka, Kabupaten Bandung. Untuk mendapatkan kelengkapan informasi yang sesuai dengan fokus penelitian maka teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut: Wawancara adalah percakapan dengan maksud dan cara tertentu. Teknik ini dilakukan untuk mengetahui sistem penjaminan mutu pendidikan di STAI Al-Falah sehingga bisa diketahui kesiapan dari Lembaga dalam menghadapi daya saing. Teknik Observasi dan dokumentasi dilakukan untuk mengetahui keadaan sarana prasarana, proses pembelajaran, dan kompetensi STAI Al-Falah Cicalengka. Dokumentasi bisa berbentuk “tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang”. Dokumen yang ditunjukkan dalam hal ini adalah segala dokumen yang berhubungan dengan kelembagaan dan administrasi, visi misi, struktur organisasi, proses pembelajaran. Metode yang digunakan dalam tulisan ini adalah *literature review* (kajian pustaka). Kajian Pustaka ini dimaksudkan untuk memecahkan suatu masalah berdasarkan kajian terhadap teori secara mendalam terhadap bahan-bahan pustaka yang relevan. Telaah pustaka dilakukan dengan cara mengumpulkan data atau informasi dari berbagai sumber pustaka yang diperlukan sebagai sumber, ide untuk menggali pemikiran atau gagasan baru, sebagai bahan dasar untuk melakukan deduksi dari pengetahuan yang sudah ada, sehingga kerangka teori baru dapat dikembangkan.

## PEMBAHASAN

### Penerapan Manajemen Perubahan Untuk Peningkatan Daya Saing STAI Al-Falah Cicalengka

Strategi Komunikasi yang baik adalah jantung dari setiap manajemen, begitupun di STAI Al-Falah Cicalengka sadar diri akan semua itu, dengan adanya perubahan semakin besar dimulai kebutuhan, alasan, manfaat, rencana. Penerapan Manajemen Perubahan Untuk Peningkatan Daya Saing STAI AL-Falah Cicalengka penting dilaksanakan, diperlukan komunikasi yang efektif, strategi yang harus dilaksanakan sesegera mungkin, kemudian dipelihara selama program manajemen perubahan di STAI Al-Falah Cicalengka. memberikan urutan langkah-langkah perubahan dimulai dengan melihat mana yang paling utama harus dilakukan, melaksanakan kepemimpinan dengan perubahan, membangun visi dan mengkomunikasikannya secara efektif, mengatasi rintangan, secara berkala, lalu terus mengarahkan momentum perubahan agar meningkat. Berikut rinciannya.

#### 1. Mengkomunikasikan Transformasi

Dengan pembuatan visi perubahan STAI Al-Falah Cicalengka tahun 2022 yang kemudian disosialisasikan dan dikomunikasikan. Penguatan ini dilakukan para struktural/ pemimpin yang bisa menjadi teladan dan menunjukkan perilaku yang kompeten disesuaikan dengan zaman dan pasar, peminat. Perubahan visi dirumuskan beberapa kali, baik daring maupun online, yang berawal dari jajaran pimpinan STAI Al-Falah, dosen tetap STAI Al-Falah Cicalengka, yang kemudian rapat secara umum di kampus STAI Al-Falah Cicalengka dan disahkan di Hotel Pangandaran tahun 2022.

#### 2. Mengatasi Rintangan

Civitas Akademika STAI Al-Falah Cicalengka berperan dalam Struktur organisasi, deskripsi pekerjaan masing-masing, penugasan dan penilaian kinerja pendidik dan tenaga pendidik, serta sistem kompensasi harus selaras dengan visi perubahan. Rintangan-rintangan dalam menghadapi perubahan pasti akan ada, namun kerja sama loyal, solidaritas civitas akademika STAI Al-Falah Cicalengka yang luar biasa, akhirnya proses perubahan berjalan lancar, dari visi yang ada harus terus menginspirasi civitas akademika STAI Al-Falah Cicalengka.

#### 3. Pencapaian Berkala

Pelaksanaan perubahan ini dengan tiak hanya pemikiran jangka pendek, namun jangka Panjang sampai 15 tahun kedepan. Memiliki target, tujuan, motivasi dari semua civitas akademika STAI Al-Falah Cicalengka dengan dimulai dari satu tugas yang mudah dan terus tingkatkan tantangannya. Memberikan penghargaan dan pengakuan untuk mereka yang telah mencapai sasaran-sasaran tugasnya (*reward*) dan *punishment* bagi civitas akademika STAI Al-Falah Cicalengka yang tidak bisa bekerja sama, tidak taat terhadap peraturan yang berlaku.

#### 4. Memperkuat Perubahan

Setiap kemajuan yang telah dicapai, STAI Al-Falah Cicalengka senantiasa

mengadakan evaluasi dan analisis pada aspek-aspek yang perlu diperbaiki. Penguatan perubandilakukan dengan mengarahkan menuju peningkatan kualitas secara terus-menerus. Dalam tahapan ini, kreativitas dari setiap civitas akademika STAI Al-Falah Cicalengka diharapkan dapat menciptakan suatu inovasi yang bisa semakin menguatkan dan memajukan momentum perubahan.

#### 5. Penanaman Budaya

Penanaman budaya adalah suatu keniscayaan dalam tahap ini. Usaha dalam mengamalkan budaya organisasi yang dikerjakan secara terus-menerus dikawal oleh para pimpinan di STAI Al-Falah Cicalengka berdasarkan nilai-nilai yang dianut bersama. Pengejewantahan budaya ini berupa aplikasi sehari-hari dari visi yang baru. Proses perubahan berjalan serentak dan merata di semua bagian civitas akademika STAI Al-Falah Cicalengka agar tetap solid dalam waktu yang lama.

#### **Peran Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi**

Dalam dekade terakhir ini, pendidikan tinggi di Indonesia mengalami perubahan paradigma yang cukup signifikan. civitas akademika STAI Al-Falah Cicalengka mengalami Perubahan, meliputi perubahan paradigma pengelolaan persaingan. Perubahan ini terpicu oleh perkembangan lingkungan eksternal yang sangat dinamis menyangkut perkembangan teknologi informasi, sehingga e-learning, siacad, penerimaan mahasiswa secara online dan lain-lain.

Persaingan yang terjadi saat ini membuat civitas akademika STAI Al-Falah Cicalengka menyadari *profit* dari berbagai perspektif di perguruan tinggi, meliputi persaingan di bidang mutu, biaya kuliah dan layanan. Maka dari itu, STAI Al-Falah Cicalengka salah satu Perguruan tinggi yang harus menghadapi hal yang sama pula. Pengelolaan semuanya memerlukan pengetahuan dan keterampilan manajemen perguruan tinggi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Indrajit & Djokopranoto (2006), yang menegaskan bahwa sekurang-kurangnya ada empat dimensi makna yang melekat pada perguruan tinggi, yaitu (1) dimensi keilmuan (ilmu dan teknologi); (2) dimensi pendidikan; (3) dimensi sosial (kehidupan masyarakat); dan (4) dimensi korporasi (satuan pendidikan atau penyelenggara).

Menurut Lindelof & Lofsten (2004), dalam mengkaji konsep daya saing tidak terlepas dengan konsep strategi, karena strategi mengandung pengertian peningkatan daya saing (melalui pengembangan produk, kompetisi harga, pengembangan teknologi, Selain itu, Lebih lanjut dikatakan bahwa sebuah perusahaan pasti memiliki keunggulan persaingan hanya setelah usaha perusahaan lain untuk meniru strateginya gagal atau terhenti. Bahkan jika suatu perusahaan mencapai keunggulan persaingan, biasanya ia dapat bertahan hanya untuk periode tertentu. Kecepatan seorang pesaing untuk mendapatkan keahlian yang diperlukan untuk meniru manfaat suatu strategi penciptaan-nilai perusahaan menentukan lamanya keunggulan persaingan dapat bertahan. Hal tersebut bisa diterapkan dan disesuaikan tentunya di lembaga pendidikan.

Menurut Ketua STAI Al-Falah Cicalengka, persaingan dalam dunia bisnis terjadi karena terjadi perubahan lingkungan dan iklim bisnis yang menyebabkan terjadinya perubahan dalam harapan dan kebutuhan pasar konsumen. Perubahan-



perubahan terjadi pada dunia pendidikan, khususnya pendidikan tinggi, perubahan-perubahan itu ialah: (1) dari pengajaran yang berorientasi pada guru (dosen) berubah menjadi berorientasi pada siswa (mahasiswa); (2) dari berorientasi lulus yang sebanyak-banyaknya menjadi lulus dengan keterampilan yang siap terjun ke masyarakat; (3) dari lulusan yang memiliki indeks prestasi kumulatif (IPK) tinggi menjadi lulusan dengan kompetensi tinggi; (4) dari kurikulum yang mengikuti kurikulum pemerintah atau standar menjadi kurikulum yang unik yang merupakan ciri dari lembaga pendidikan itu; (5) dari pelayanan yang menekankan pada ketertiban internal kantor menjadi pelayanan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan.

Agar dapat memenangkan persaingan, kompetensi yang dimiliki oleh perguruan tinggi harus memberikan kontribusi yang penting dan besar terhadap nilai-nilai konsumen. Oleh karena itu pengelola perguruan tinggi bertanya-tanya nilai-nilai apa yang diharapkan oleh konsumen pada jasa yang diberikan, apa yang sebenarnya dibayar oleh konsumen, apa sebab konsumen mau membayar lebih pada jasa yang diberikan dan nilai manakah yang menjadi komponen terpenting bagi konsumen sehingga mereka mau membayar lebih. Kompetensi itu harus unik dan bermutu, tidak dapat ditiru dengan mudah oleh para pesaing dan parakonsumen memberikan nilai tinggi pada kompetensi yang dimiliki oleh perguruan tinggi.

Dengan tingkat persaingan yang ketat antar perguruan tinggi yang ada, maka civitas akademika STAI Al-Falah Cicalengka harus mampu menghadapi dengan berbagai hal, diantaranya dibuat susunan kepanitiaan penerimaan mahasiswa baru, menggunakan strategi di antaranya memberikan biaya pendidikan yang kompetitif atau dengan cara pembayaran yang mudah, (promosi) melalui media massa, elektronik, atau brosur-brosur, memberikan beasiswa, kerjasama dan menghasilkan produk-produk baru yang sedang *trend* di pasar sesuai dengan dengan unggulannya STAI Al-Falah sebagai pesantren Al-Quran (Qiraat), peningkatan pelayanan, memperbaiki kelengkapan fasilitas pembelajaran, serta penambahan ruang kelas.

Kekuatan daya saing perguruan tinggi ditentukan oleh seberapa besar perguruan tinggi tersebut mampu menggerakkan potensi sumber daya yang dimiliki untuk memenangkan persaingan. Pimpinan sebagai pusat manajemen berkewajiban untuk mengarahkan faktor-faktor yang dapat menjadi kekuatan daya saing perguruan tinggi ini agar mampu mempunyai kinerja yang baik.

Melihat perubahan yang terjadi di STAI Al-Falah Cicalengka, dapat diketahui kepemimpinan sebagai sesuatu hubungan timbal balik yang selalu berkembang. Dalam hubungan yang demikian jajaran pimpinan STAI Al-Falah Cicalengka terus menerus membangkitkan motivasi berbagai respon pengikat, memodifikasi perilaku mereka bila menghadapi sikap responsif ataupun perlawanan dalam proses hubungan maupun *feedback* yang berlangsung secara *continue*. Selanjutnya, pimpinan STAI Al-Falah Cicalengka juga senantiasa memberikan motivasi anggotanya, menggerakkan kegiatan-kegiatan lainnya, menyeleksi jalur komunikasi yang efektif, dan sebagai pemimpin bagi bawahannya. Kemampuan yang baik, persepsi peranan yang tepat, dan motivasi yang tinggi merupakan kunci prestasi kinerja civitas akademika STAI Al-Falah Cicalengka.

Pada akhirnya para dosen serta tenaga kependidikan kagum, loyal dan hormat

kepada pimpinannya, sehingga mereka termotivasi lebih dari apa yang diharapkan. Bahkan tidak jarang melampaui apa yang mereka perkirakan dapat mereka lakukan. Model kepemimpinan yang berkembang pesat dalam dua dekade terakhir ini didasarkan lebih pada upaya pemimpin untuk mengubah berbagai nilai, keyakinan dan kebutuhan bawahan (Tjiptono, 2005). Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi. Diyakini bahwa gaya ini akan mengarah pada kinerja superior dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan pembangunan dan perubahan. Seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat cara yang disebut Empat I (Bass & Avolio, 1994), yaitu: (1) *idealized influence (charisma)*, (2) *inspirational motivation*, (3) *intellectual stimulation*, dan (4) *individualized consideration*. Oleh karena itu penting bagi perguruan tinggi Agama Islam Al-Falah Cicalengka untuk terus meningkatkan kekuatan daya saingnya agar tetap mampu bertahan. Berdasarkan pandangan-pandangan dan argumentasi yang disampaikan oleh para ahli di atas maka peran pemimpin jelas merupakan kekuatan utama dalam meningkatkan daya saing perguruan tinggi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan pada bagian pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi daya saing Perguruan Tinggi dari sudut pandang peran pemimpin adalah sangat dominan karena Kepemimpinan (*leadership*) STAI Al-Falah Cicalengka sebagai *driving force* untuk menggerakkan Kekuatan Daya Saing (*competitiveness strengths*) perguruan tinggi dalam rangka memenangkan area persaingan (*competition areas*) sehingga dapat memperoleh hasil persaingan (*competition result*) sesuai yang diharapkan baik dari segi kecukupan kualitas dan kuantitas mahasiswa, pendapatan yang layak, penghormatan sosial dan budaya terhadap organisasi dan citra yang baik. Beberapa rekomendasi yang dapat disampaikan atas hasil kesimpulan yang telah dikemukakan adalah : (1) dalam upaya menselaraskan *Relevance of Curriculum Content*; (2) guna mewujudkan *quality of faculty members* melalui *faculty welfare*;

Kemampuan *leader* dalam mendorong motivasi, kreativitas, inovasi dan dapat menjadi sumber inspirasi bagi bawahan perlu lebih kongkrit dilakukan dengan menjalankan fungsi-fungsi managerial secara sistematis. (4) unsur *resourceful* dan *managerial strategies* yang masih belum optimal menjadi salah satu penyebab, lemahnya para *leader* dalam membangun *networking* perguruan tinggi. Dari sudut pandang Manajemen perubahan dalam melakukan perubahan, informasi tentang perlunya perubahan boleh datang dari mana saja: dari bawahan, orang luar organisasi, dari orang desa, dari pengamat, dari konsultan, dari pelanggan, dan lain lain. Keputusan untuk berubah atau tidak berubah selalu dari atas (pimpinan puncak organisasi, pemilik organisasi atau kepala unit kerja), pendekatan manajemen perubahan adalah top-down.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arribathi, A. H. and Mitrohardjono, M. (2020) "PENERAPAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI) MENUJU SEKOLAH EFEKTIF", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 3(1), pp. 35-54. doi: 10.31943/afkar\_journal.v3i1, January.83.
- Badriyah, T.; Syarif, I.; Christanty, H.M., 2007, *Penerapan Web-Based Knowledge Management System untuk Manajemen Pengalaman dan Logistik Pasca Bencana Alam*, Surabaya: ITS, Proceeding of the 9 th industrial Electronics Seminar 2007.
- Cormican. K.; Dooley, L., 2007, *Knowledge Sharing in a Collaborative Networked Environment* Journal of Information & Knowledge Management Vol. 6, No. 2 (June 2007).
- Damanhuri, D. S. (2003). SDM Indonesia dalam persaingan global. Suara Pembaruan (13 Juni 2003).
- Herni (2022) "Manajemen Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Perguruan Tinggi ", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 5(4), pp. 281-289. doi: 10.31943/afkarjournal.v5i4.380  
<http://www.worldscinet.com/jikm/mkt/free/> akses 1 Desember 2022  
<https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/JUMSI/article/view/3058/2568> akses 1 Desember 2022  
<http://www.worldscinet.com/jikm/mkt/free/> akses 27 Juni 2008  
<http://www.worldscinet.com/jikm/mkt/free/> akses 1 Desember 2022  
<https://plj.ac.id/ojs/index.php/jambi/article/view/342> akses 1 Desember 2022
- Iftikhar, Zuhair., Eriksson, Inger.V., Dickson, Gary.W. ,2003, *Developing an Instrument for Knowledge Management Project Evaluation*, Electronic Journal of Knowledge Management.
- Information society technologies. 2002, Roadmap to Communicating Knowledge Essential for the Industrial Environment (ROCKET), <http://rocket.vub.ac.be>
- Setiarso, B., 2007, Penerapan Knowledge management pada Organisasi: Studi Kasus di Salah Satu Unit Organisasi di LIPI, diakses dari [www.ilmukomputer.com](http://www.ilmukomputer.com) pada 24 Nopember 2007.
- Zaenal Abidin (2021) "MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN KARAKTER BERBASIS AGAMA, BUDAYA, DAN SOSIOLOGI", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 4(1). doi: 10.31943/afkarjournal.v4i1.167