

# **PERAN REKTOR DALAM PELAKSANAAN PENGELOLAAN PERGURUAN TINGGI (Studi Kasus Universitas Langlangbuana Bandung)**

Oleh:

**R. Anggoro Rahardjo Harry Anwar**  
Universitas Langlangbuana  
[anggororahardjo@yahoo.com](mailto:anggororahardjo@yahoo.com)

## **ABSTRAK**

Suatu perguruan tinggi merupakan organisasi yang memiliki peran yang bersifat strategis dalam pembangunan bangsa. Oleh karena itu perlu dikelola dengan baik sehingga dapat mencapai visi dan misi yang telah ditentukan. Oleh karena itu peran rektor sebagai pimpinan perguruan tinggi menjadi sangat penting dan menentukan dalam keberhasilan suatu perguruan tinggi. Peran tersebut yang kemudian menentukan kompetensi yang diperlukan bagi seorang pimpinan perguruan tinggi. Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis peran dari rektor dalam mengelola perguruan tinggi yang dipimpinnya dengan studi kasus di Universitas Langlangbuana (UNLA) Bandung. Metoda Penelitian yang dilaksanakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dengan acuan Teori Sepuluh Peran Manajer dari Mintzberg (Mintzberg's 10 Manager Roles). Hasil penelitian menunjukkan bahwa rektor UNLA terutama berperan dalam menentukan norma dan kebijakan bidang akademik dan non akademik dengan memanfaatkan informasi eksternal dan internal, menganalisis dan mengolahnya menjadi keputusan-keputusan yang mengarah pada perbaikan berkesinambungan (*continuous improvement*) menuju tercapainya visi dan misi UNLA berdasarkan standar mutu yang telah ditentukan secara nasional.

**Kata Kunci:** Peran Rektor, Pengelolaan Perguruan Tinggi, Sepuluh Peran Manajer dari Mintzberg

## **ABSTRACT**

*A university is an organization that has a strategic role in the nation's development. Therefore it needs to be well managed so as to achieve the vision and mission that have been determined. Therefore, the role of rector as a university leader becomes very important and decisive in the success of a university. That role then determines the competencies needed for a rector. This research is intended to analyze the role of rector in managing the university by case study at Langlangbuana University (UNLA) Bandung. The method of this research is a qualitative method with descriptive analysis approach. The reference theory of this study is The Mintzberg's 10 Manager Roles. The result of the research shows that Rector of UNLA primarily have a significant role in determining academic and non-academic norms and policies by utilizing external and internal information, analyzing and processing them into decisions that lead*

*to continuous improvement towards the achievement of UNLA's vision and mission based on quality standards that have been determined nationally.*

**Key Words:** *Role of University Rector, University Management, Mintzberg's Ten Manager Roles*

## **PENDAHULUAN**

Salah satu tugas utama Perguruan Tinggi adalah menyiapkan kaderisasi pemimpin masa depan, oleh karena itu Tridharma Perguruan Tinggi bukan hanya sebagai kewajiban yang harus dilaksanakan, tetapi implementasinya harus dapat dirasakan manfaatnya bagi para *stakeholders* terutama mahasiswa dan masyarakat pada umumnya.

Perguruan tinggi sebagai salah satu dari subsistem pendidikan nasional, yang keberadaannya mempunyai peran sangat penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, diatur melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 20 Ayat 2, yang menetapkan bahwasanya perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Universitas Langlangbuana (UNLA) sebagai salah satu perguruan tinggi swasta di Bandung, memiliki visi yaitu menjadi universitas yang unggul dalam menghasilkan lulusan yang profesional dan inovatif menuju masyarakat sejahtera di ASEAN tahun 2030 (Universitas Langlangbuana, 2015). Untuk mencapai visi ini, UNLA harus

melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dengan misi (Universitas Langlangbuana, 2015):

1. Menyelenggarakan pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang profesional dan inovatif.
2. Menyelenggarakan penelitian kreatif, inovatif berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Menyelenggarakan pengabdian pada masyarakat dan kerjasama yang bermanfaat bagi masyarakat, bangsa dan negara.

Rektor sebagai pimpinan UNLA mempunyai tugas dan kewajiban untuk membawa dan mengarahkan UNLA agar dapat mencapai visi dan misinya. Oleh karena itu seorang rektor UNLA membutuhkan kompetensi tertentu yang sesuai dan dapat digunakan untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Kompetensi tersebut dapat diturunkan dari peran-peran yang dibutuhkan oleh seorang pimpinan dalam menjalankan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Peran pimpinan dalam suatu organisasi merupakan hasil penelitian dari Mintzberg (1971) dengan meneliti keseharian dari pimpinan berbagai organisasi. Thesis Mintzberg mengenai kondisi

empiris dari pekerjaan manajerial dari para manajer telah dipublikasikan menjadi acuan banyak peneliti hingga saat ini (Kumar, 2015). Mintzberg (1971, 1975) dalam teorinya yang disebut sebagai sepuluh peran manajer (10 Manager's Roles) dapat digunakan sebagai acuan dalam menganalisis peran Rektor UNLA dalam melaksanakan tugasnya mengarahkan dan menghantarkan UNLA mencapai visi dan misinya.

### TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi peran yang dibutuhkan oleh seorang rektor UNLA untuk dapat mencapai visi dan misi UNLA dengan menggunakan acuan Sepuluh Peran Mintzberg (1975).

### METODE PENELITIAN

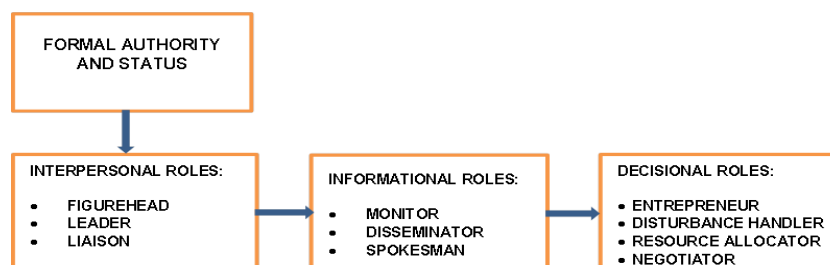
Metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif.

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Sepuluh Peran Mintzberg (1975)

Seorang pemimpin bertugas untuk mengantarkan organisasi yang dipimpinnya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dalam perjalanan organisasi mencapai tujuannya.

Mintzberg (1975) dalam papernya yang sangat terkenal menyatakan teori mengenai pekerjaan-pekerjaan manajerial seorang pemimpin organisasi berdasarkan observasinya pada aktivitas-aktivitas sehari-hari dari lima pemimpin organisasi dalam seminggu. Dari pengamatannya pada aktivitas kelima pemimpin organisasi dari lima organisasi yang berbeda tersebut, ia menghasilkan teori yang menyatakan bahwa ada 10 peran yang dilaksanakan oleh manajer. Sepuluh peran tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori dasar yaitu *interpersonal roles*, *informational roles* dan *decisional roles* (Gambar 1).



Gambar 1. Sepuluh Peran Manajer (Mintzberg, 1975)

*Interpersonal roles* merupakan peran yang memfokuskan kepada hubungan antar personal dalam organisasi dan di luar organisasi dalam rangka tugas-tugas seremonial dan simbolik. Peran-peran tersebut terdiri dari *figurehead role*, *leader role* dan *liaison role*. Ketiga peran tersebut diturunkan dari otoritas dan status formal yang menugaskan manajer tersebut.

*Figurehead role* merupakan peran yang merupakan tugas simbolik legal dan sosial. *Leader role* merupakan peran seorang pemimpin dalam organisasi sehingga tugas yang dilaksanakan sesuai dengan peran ini antara lain membangun hubungan dengan karyawan, dengan berkomunikasi, memotivasi dan membimbing mereka. *Liaison role* merupakan peran dengan tugas untuk memelihara jaringan dari pihak-pihak luar organisasi.

*Informational roles* merupakan peran untuk memastikan bahwa informasi tersedia, sehingga peran ini mencakup aktivitas menerima, mengumpulkan dan menyebarkan informasi dengan pemimpin organisasi sebagai pusat informasi dari organisasi. Peran ini terdiri dari *monitor role*, *disseminator role* dan *spokesperson role*.

*Monitor role* merupakan peran yang mengharuskan pemimpin untuk mencari informasi internal dan eksternal mengenai hal-hal yang

dapat mempengaruhi organisasi, termasuk analisis mengenai kondisi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman bagi organisasi. Semua informasi yang diperoleh harus disimpan dan dipelihara.

*Disseminator role* merupakan peran dimana pemimpin berkewajiban meneruskan informasi yang diperoleh baik dari sumber internal maupun eksternal dengan menekankan pada nilai dan faktual dari informasi tersebut sehingga membutuhkan kemampuan dalam mendelegasikan dan memfilter informasi.

*Spokesperson role* merupakan peran yang mengharuskan pemimpin untuk menyampaikan informasi mengenai organisasi kepada pihak luar sehingga *stakeholder* kunci selalu mendapatkan informasi terkini mengenai operasi dari organisasi.

*Decisional Roles* merupakan peran yang berhubungan dengan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Peran ini meliputi *entrepreneurial role*, *disturbance handler role*, *resource allocator role* dan *negotiator role*.

*Entrepreneurial role* merupakan peran dimana pemimpin bertindak sebagai inisiator, perancang dan pendorong munculnya perubahan dan inovasi. Oleh karena itu pemimpin sebaiknya menciptakan proyek peningkatan kinerja organisasi dan bekerja untuk mendelegasikan, memberdayakan

dan mengawasi proses peningkatan tersebut.

*Disturbance handler role* adalah peran di mana pemimpin melaksanakan tindakan koreksi jika organisasi menghadapi kesulitan-kesulitan penting yang tak terduga. Sedangkan *resource allocator role* merupakan peran pemimpin untuk mendistribusikan sumberdaya dari semua tipe termasuk waktu, dana, sarana prasarana dan sumber daya manusia. Terakhir adalah *negotiator role* yang merupakan peran pemimpin dalam bernegosiasi atas nama organisasi.

## **2. Pengelolaan Perguruan Tinggi**

Pengelolaan perguruan tinggi diatur melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 4 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi. Menurut pasal 22 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 4 tahun 2014 tersebut, perguruan tinggi negeri maupun swasta memiliki otonomi dalam pengelolaannya.

Otonomi pengelolaan perguruan tinggi meliputi otonomi di bidang akademik dan non akademik. Pada bidang akademik, otonomi perguruan tinggi meliputi penetapan norma dan kebijakan operasional serta pelaksanaan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sedangkan otonomi di bidang non akademik meliputi penetapan norma

dan kebijakan operasional serta pelaksanaan organisasi, keuangan, kemahasiswaan, ketenagaan dan sarana prasarana.

Selanjutnya pada pasal 33 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 4 tahun 2014 juga dinyatakan bahwa perguruan tinggi harus menjamin akuntabilitas publik yang diwujudkan melalui pemenuhan atas kewajiban untuk menjalankan visi dan misi Universitas sesuai dengan target kinerja yang ditetapkan oleh Badan Penyelenggara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan Standar Nasional Pendidikan Tinggi melalui penerapan sistem penjaminan mutu Pendidikan Tinggi yang ditetapkan oleh Menteri. Pemenuhan disampaikan kepada Badan Penyelenggara dalam bentuk laporan tahunan. Ringkasan laporan tahunan Perguruan Tinggi wajib diumumkan setiap tahun kepada masyarakat.

## **3. Peran Kepemimpinan dalam Pendidikan**

Kartini Kartono dalam Marno & Supriyanto (2008) mengatakan, bahwa pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus dengan atau tanpa pengangkatan resmi untuk dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk melakukan usaha bersama mengarah kepada sasaran-sasaran tertentu. Definisi kepemimpinan lainnya dikemukakan oleh Rivai (2003)

bahwa kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok dan organisasi.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 67 Tahun 2008 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Dosen sebagai Pimpinan Perguruan Tinggi dan Pimpinan Fakultas menyatakan bahwa Pimpinan Perguruan Tinggi adalah rektor/pembantu rektor pada universitas/institut, ketua/pembantu ketua pada sekolah tinggi, dan direktur/pembantu direktur pada politeknik/akademi negeri yang diselenggarakan oleh Departemen.

Peran kepemimpinan dalam perguruan tinggi merupakan suatu usaha dalam mencapai tujuan perguruan tinggi yang tertuang dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi yang menyebutkan 4 tujuan pendidikan tinggi, yaitu sebagai berikut:

- a. Berkembangnya potensi Mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa.
- b. Dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa.
- c. Dihasilkannya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai Humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia.
- d. Terwujudnya Pengabdian kepada Masyarakat berbasis penalaran dan karya Penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Usaha yang dilakukan pimpinan perguruan tinggi sebagai penyelenggara pendidikan di sebuah lembaga pendidikan menurut Pidarta (2000) sebagai berikut: 1) Menjadi manajer lembaga pendidikan, 2) Menjadi pemimpin lembaga pendidikan, 3) Sebagai supervisor atau pengawas, 4) Sebagai pencipta iklim bekerja dan belajar yang kondusif, 5) Sebagai pencipta

lingkungan bekerja dan belajar yang kondusif, 6) Menjadi administrator lembaga pendidikan dengan tugas menyelenggarakan kegiatan rutin yang dioperasikan oleh para personalia lembaga, dan 7) Menjadi koordinator kerjasama lembaga pendidikan dengan masyarakat.

Seorang manajer di sebuah lembaga pendidikan adalah seorang pimpinan penyelenggara pendidikan di lembaga pendidikan tersebut. Dalam suatu Universitas, manajer di lembaga tersebut adalah seorang Rektor.

Rektor merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan rektor yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Rektor merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi Universitas yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan dosen dalam mendidik mahasiswa untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi.

Peran pimpinan dalam perguruan tinggi yang berhubungan dengan karakter pemimpin akan dipengaruhi oleh latar belakang pengetahuan, nilai-nilai dan pengalaman mereka. Karakter atau perilaku seorang pemimpin dipengaruhi oleh empat faktor yang melatarbelakanginya. Pertama, faktor

keluarga yang langsung maupun tidak langsung telah melekat pada dirinya. Kedua, latar belakang pendidikannya yang sangat berpengaruh dalam pola pikir, pola sikap, dan tingkah lakunya. Ketiga, pengalaman yang mempengaruhi kebijaksanaan dan tindakannya. Keempat, lingkungan masyarakat sekitar yang akan menentukan arah yang harus diperankannya (Dacholfany, 2013).

## **PEMBAHASAN**

Menurut Silalahi (2002), kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi perilaku orang lain, baik secara individu maupun kelompok agar melakukan aktivitas dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pimpinan perguruan tinggi (rektor) selain harus tahu dan paham tugasnya sebagai pemimpin, juga dituntut memahami dan mengetahui perannya.

Peran rektor sesuai Mintzberg (1975) mengacu pada tiga peran utama yaitu interpersonal role, informational role dan decisional role. Dalam hal ini pembahasan difokuskan pada peran rektor UNLA dalam mengelola UNLA sebagai perguruan tinggi yang dipimpinnya.

### *INTERPERSONAL ROLE*

Rektor UNLA menerima mandat dari Badan Penyelenggara UNLA yaitu Yayasan Tri Bhakti Langlangbuana (YTBL) untuk

menjalankan peran sebagai pimpinan UNLA. Tiga peran yang langsung menjadi konsekuensi dari mandat tersebut, yaitu yang terkait dengan hubungan interpersonal dasar, yaitu sebagai simbol tokoh utama (*figurehead*) UNLA, sebagai pemimpin (*leader*) dari UNLA sebagai organisasi dan sebagai penghubung UNLA dengan pihak eksternal (*liaison*).

Sebagai *figurehead*, rektor berperan sebagai simbol pemimpin UNLA. Oleh karena itu rektor berperan dalam acara-acara seremonial seperti wisuda, upacara, perayaan hari besar nasional maupun universitas, menghadiri undangan atas nama universitas dan sebagainya.

Rektor berperan sebagai seorang *leader* dari organisasi pendidikan UNLA. Dengan peran ini rektor harus membangun komunikasi yang efektif dengan seluruh sivitas akademika UNLA. Dengan terjalannya komunikasi tersebut maka dengan perannya sebagai *leader*, rektor dapat memberikan motivasi, bimbingan, keteladanan dan teguran bagi seluruh sivitas akademika sehingga tercipta atmosfer akademik yang mendukung ke arah peningkatan berkelanjutan.

Rektor juga berperan sebagai penghubung (*liaison*) dari UNLA untuk ke pihak luar. Oleh karena itu rektor juga harus memelihara jaringan (*networking*) yang baik dengan universitas lain, organisasi

kemasyarakatan, lingkungan, media, alumni dan *stakeholder* lainnya.

### *INFORMASIONAL ROLE*

Manfaat yang diperoleh dari peran interpersonal adalah perolehan informasi dan penyampaian informasi. Ada tiga peran yang terkait dengan informasi ini yaitu peran memonitor informasi, menyimpannya dan atau meneruskannya untuk dimanfaatkan secara internal dan memberikan informasi kepada pihak luar demi kepentingan UNLA.

Rektor UNLA harus memonitor informasi internal dan eksternal UNLA. Dari sisi eksternal rektor harus memonitor perkembangan terkini dari sistem pendidikan tinggi di Indonesia, kebijakan-kebijakan pemerintah mengenai pendidikan tinggi, kondisi lingkungan (daerah, negara, ASEAN, dunia) dan berbagai hal lain yang terkait dengan keberadaan UNLA sebagai perguruan tinggi yang harus maju dan berkembang secara berkesinambungan.

Dengan memonitor kondisi eksternal tersebut rektor UNLA dapat memetakan posisi (*positioning*) UNLA dibandingkan dengan universitas lain dan juga dapat memonitor ancaman dan peluang dari luar UNLA untuk dapat dikelola seoptimal mungkin. Informasi tersebut dapat digunakan sebagai masukan dalam penentuan visi dan



misi UNLA sebagai arah UNLA di masa yang akan datang

Dari sisi internal, rektor UNLA harus selalu memonitor perkembangan terkini dari kondisi kekuatan dan kelemahan UNLA berdasarkan acuan standar mutu yang telah ditetapkan sehingga dapat dimanfaatkan untuk menentukan penerapan strategi perbaikan berkelanjutan, baik dalam bentuk Rencana Strategis jangka panjang maupun Rencana Operasional Jangka Pendek.

Informasi yang diperoleh baik dari eksternal maupun internal kemudian harus diteruskan oleh Rektor UNLA kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan maksud menjadikan agar informasi tersebut bermanfaat. Oleh karena itu dibutuhkan suatu kemampuan untuk memahami, menganalisis, menyaring, mendelegasikan dan meneruskan informasi kepada pihak yang tepat.

Selain sebagai *disseminator* informasi bagi kepentingan internal, Rektor juga berperan sebagai spokesperson bagi pihak luar. Rektor UNLA harus berperan sebagai *public relation* dari UNLA dengan menginformasikan kegiatan-kegiatan, kemajuan-kemajuan, prestasi-prestasi yang telah dicapai UNLA pada pihak luar, misalnya media. Oleh karena itu Rektor UNLA harus mengetahui benar informasi mengenai kondisi terkini dari universitas yang dipimpinnya.

### *DECISIONAL ROLE*

Rektor UNLA menggunakan informasi untuk mengambil keputusan, yang dapat diklasifikasikan dalam empat hal yaitu keputusan dalam perubahan atau perkembangan, keputusan dalam menangani masalah-masalah, keputusan dalam pengalokasikan sumber daya dan keputusan dalam bernegosiasi.

Rektor UNLA juga harus mempunyai peran *entrepreneurial*, yaitu menjadi inisiator, perancang dan pendorong dari suatu perubahan dan inovasi di UNLA. Rektor kemudian dapat mendelegasikan ide-ide perubahan kepada orang yang tepat.

Disini mekanisme koordinasi merupakan dimensi organisasi penting, yang terdiri dari supervisi langsung, standarisasi pekerjaan, standarisasi ketrampilan, standarisasi keluaran dan penyesuaian bersama (*mutual adjustment*) (Mintzberg, 2009).

Supervisi langsung mencerminkan kesatuan komando. Standarisasi pekerjaan diimplementasikan dengan adanya standar masukan, standard operating procedure (SOP), serta standar keluaran dari proses-proses operasi perguruan tinggi sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNPT) dan Standar Perguruan Tinggi.

SNPT adalah satuan standar yang meliputi Standar Nasional

Pendidikan, Standar Nasional Penelitian, dan Standar Nasional Pengabdian kepada Masyarakat (Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia no 44 tahun 2015).

Standarisasi ketrampilan diimplementasikan dengan adanya sertifikasi pendidik/dosen, sertifikasi keahlian profesional, sertifikasi pelatih dan sebagainya. Penyesuaian bersama dilaksanakan jika pekerjaan dikoordinasikan melalui komunikasi informal.

Rektor UNLA juga menangani ancaman-ancaman yang terjadi di UNLA, melaksanakan tindakan korektif jika terjadi perselisihan atau krisis, menyelesaikan konflik pada bawahannya, mengupayakan agar UNLA dapat beradaptasi terhadap krisis dari lingkungan.

Rektor UNLA harus mempunyai keahlian dalam mengalokasikan sumber daya berupa dana, sumber daya manusia, sarana prasarana, waktu, dan sebagainya, secara tepat kepada tempat atau penugasan yang tepat pada organisasi.

Menurut Mintzberg (2009), tiga dimensi kunci dari organisasi yang berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi yaitu bagian kunci dari struktur organisasi yaitu manajemen puncak (*strategic apex*), inti operasi (*operating core*), manajemen menengah (*middle line*), staf pendukung (*support staff*) dan struktur ahli (*techno structure*).

Manajemen puncak adalah rektor, wakil rektor, dekan dan ketua lembaga. Inti operasi suatu universitas adalah para dosen. Manajemen menengah adalah para ketua jurusan. Staf pendukung adalah para kepala biro. Sedangkan struktur ahli adalah para peneliti, akuntan, perancang, perencana, pengabdian kepada masyarakat (abdimas) yang menghasilkan karya.

Dalam mengambil keputusan, Rektor UNLA juga harus melaksanakan negosiasi atas nama UNLA dengan pihak-pihak yang terkait baik dari luar maupun dalam.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai peran rektor dalam mengelola Perguruan Tinggi, khususnya di Universitas Langlangbuana (UNLA), rektor terutama berperan penting dalam pengelolaan bidang akademik dan non akademik dalam upaya mencapai visi dan misi UNLA.

Dalam bidang akademik rektor terutama berperan dalam menentukan norma dan kebijakan dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian dari tri dharma perguruan tinggi, dengan memanfaatkan informasi baik dari eksternal maupun internal dengan acuan standar mutu yang telah ditentukan secara nasional.

Dalam Bidang non akademik rektor mempunyai peran penting dalam menetapkan norma dan

kebijakan dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian dari organisasi, keuangan, kemahasiswaan, sumber daya manusia serta sarana prasarana, dengan efisien dan efektif sehingga dapat mendukung tercapainya visi dan misi UNLA.

Selain tugas utama tersebut juga rektor mempunyai peran-peran lain yang tidak dapat dipisahkan dari peran utamanya yang menjadi kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pimpinan perguruan tinggi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dacholfany, (2013). Peran Kepemimpinan Perguruan Tinggi Islam dalam Pembangunan Peradaban Islami. *NIZAM*, Vol. 02, No. 02, Juli-Desember 2013, hal. 23-40
- Kumar, P. (2015). An analytical study on Mintzberg's Framework: Managerial Roles, *International Journal of Research in Management & Business Studies*, Vol 2 Issue 3, July –Sept.
- Marno & Supriyatno, T. (2008). Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. Refika Aditama. Malang.
- Mintzberg, H. (1971), Managerial Work: Analysis from Observation, *Management Science*, Vo; 18 No. 2 Application Series: pp. B97-B110
- Mintzberg, H. (1975). The Manager's Job: Folklore and Fact, *Harvard Business Review*, July – August.
- Mintzberg, H. (2009). Tracking Strategies: Toward a general theory of strategy formation. New York, NY: Oxford University Press.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 67 (2008) tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Dosen sebagai Pimpinan Perguruan Tinggi dan Pimpinan Fakultas
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 4 (2014) tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
- Pidarta, M. (2000). Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia. Rineka Cipta. Jakarta.
- Rivai, V., (2003). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Silalahi, U. (2002). Studi tentang Ilmu Administrasi, Cetakan Ke-empat. Sinar Baru Algasindo. Bandung.
- Undang-Undang Nomor 12 (2012) tentang Pendidikan Tinggi
- Undang-Undang Nomor 20 (2003) tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Universitas Langlangbuana (2015) Statuta Universitas Langlangbuana.