

PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP MANAJEMEN DALAM KEPEMIMPINAN DI SEKOLAH TINGGI ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK MUHAMMADIYAH RAPPANG KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG PROVINSI SULAWESI SELATAN

**Kamaruddin Sellang*)
Muh. Darman*)**

***Abstract:** The main study in this research is the application of management principles in leadership at the College of Social and Political Science Muhammadiyah Rappang. The population is taken from the element of permanent lecturer and educational staff with a population of 38 people, determined a sample of 38 people with saturated sample technique. Type of research is descriptive quantitative. Data were collected through observation techniques, literature, and questionnaires. Data processing is measured using five Likert scale according to Sugiyono which has been modified by the author. The result of the research shows that the Leadership of Muhammadiyah Rappang School of Social and Political Science has applied to fourteen management principles according to Henry Fayol. The average of each indicator is included in the "Applied" criteria. Three indicators are; unity of direction, fair compensation, and the spirit of unity is included in the criterion "highly applied", while eleven other indicators are included in the "applied" criterion. Leadership at the Collaborative College of Social and Political Science Muhammadiyah Rappang has greatly built the spirit of unity of direction, paying close attention to the easy, effective and efficient salary payment system, on time, and compensating fairly. This is according to the attitude of respondents who rate 85% "applied".*

***Keywords:** Principles of Management, Leadership*

PENDAHULUAN

Untuk menjamin keberhasilan sebuah usaha, maka manajemen haruslah dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip manajemen. Prinsip-prinsip manajemen adalah dasar-dasar dan nilai yang menjadi inti dari keberhasilan sebuah manajemen. Agar proses manajemen berjalan sesuai dengan definisinya, dibutuhkan prinsip-prinsip dasar yang harus dianut oleh para pelaku manajemen, bukan hanya manajernya saja. Prinsip-prinsip dalam manajemen bersifat lentur dalam arti bahwa perlu dipertimbangkan sesuai dengan kondisi-kondisi khusus dan situasi-situasi yang berubah.

Prinsip manajemen secara ilmiah antara lain prinsip ilmu pengetahuan menggantikan prinsip lama dalam hal ini Taylor mengamati bahwa banyak kali para karyawan tidak punya prosedur yang harus diikuti dalam melaksanakan

tugas. Dan prinsip lain yang melibatkan hubungan diantara para karyawan dan pimpinan perusahaan, hubungan ini perlu dibuat seirama. Hendaklah ada usaha untuk mengharmoniskan hubungan ini antar karyawan dan pimpinan.

Konsep kerjasama ini perlu untuk membagi tugas sesuai kegiatan masing-masing. Manajemen pun harus menyusun perencanaan, dan pelaksanaannya adalah karyawan. Setiap karyawan dapat menghasilkan produk semaksimal mungkin, dan karyawan harus berkembang supaya memanfaatkan potensi mereka secara optimal.

Tujuan manajemen adalah sesuatu yang ingin dicapai oleh organisasi untuk memenuhi kebijakan lingkungan, sedangkan sasaran lingkungan merupakan rincian hal-hal yang ingin dicapai dalam tujuan lingkungan. Sasaran sedapat mungkin harus dapat terukur (*measurable*), dapat dilaksanakan (*workable*) dan dapat dicapai

(*achievable*), serta sedapat mungkin selalu menggunakan pendekatan pencegahan (*prevention*).

Penetapan tujuan dan sasaran lingkungan harus melibatkan personil dan bagian/unit kerja yang terkait dalam organisasi. Personil tersebut harus memiliki kewenangan untuk menetapkan, merencanakan, dan mencapai tujuan tersebut. Melibatkan personil sangat membantu dalam membangun komitmen.

Prinsip-prinsip manajemen modern meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan telah diadopsi dan digunakan dalam praktek penyelenggaraan pendidikan. Aspek-aspek tersebut merupakan satu kesatuan proses dan prosedur yang harus dilalui dalam usaha untuk mencapai tujuan pendidikan, sehingga tidak boleh mengesampingkan salah satunya dan mengutamakan yang lain, kesemuanya harus mendapat perhatian yang serius sesuai dengan kapasitas dan proporsinya.

Kepemimpinan menempati posisi strategis sebagai inti dari manajemen karena menjadi motor penggerak bagi berbagai sumber daya (manusia dan lainnya) yang tersedia dalam organisasi untuk mencapai tujuan (Siagian, 2003).

Terry (2003:152) bahwa keberadaan kepemimpinan dalam manajemen sebagai suatu yang alami dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Beberapa dari anggota kelompok akan memimpin dan sebagian besar yang lain akan mengikuti. Kondisi ini dilakukan pada kenyataan bahwa kebanyakan bawahan/staf menginginkan adanya orang lain yang menentukan, mengarahkan, memotivasi, membimbing dan mengawasi berbagai aktivitas yang perlu mereka kerjakan dan cara mengerjakannya. Oleh karena itu sukses dan tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan sebagian besar ditentukan kualitas kepemimpinan seseorang yang disertai tugas memimpin organisasi itu sendiri.

Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang,

merupakan salah satu perguruan tinggi Muhammadiyah di Indonesia Timur yang sangat representatif, karena dalam usianya yang tergolong masih muda yaitu berusia 16 tahun, sudah mampu mengelola program studi, baik di program sarjana dengan program studi ilmu administrasi negara dan ilmu pemerintahan, maupun program magister dengan program studi administrasi publik, dan dalam usia tersebut, sudah tiga kali terjadi pergantian kepemimpinan, dan pimpinan (ketua) yang menjabat saat ini yaitu Bapak DR. H. Jamaluddin Ahmad, S.Sos, M.Si. berhasil membawa perguruan tinggi tersebut maju lebih baik (*from small to great*), pada tahun 2016 dapat bersaing di tingkat nasional khususnya dibidang pengelolaan perguruan tinggi, dengan posisi peringkat 283 dari 3.320 Perguruan Tinggi di Indonesia (sumber: <http://ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/02/klasifikasi20151.pdf>), dan berhasil meningkatkan dan mempertahankan nilai akreditasi ke nilai B (Terakreditasi Baik Sekali) di setiap program studinya, baik program sarjana, maupun program magister.

LANDASAN TEORI

Prinsip-Prinsip Manajemen Dan Kepemimpinan

Istilah manajemen berasal dari kata '*management*', turunan kata "*to manage*" yang artinya mengurus atau tata laksana atau ketatalaksanaan. Sehingga manajemen dapat diartikan bagaimana cara manajer (orangnya) mengatur, membimbing dan memimpin semua orang yang menjadi pembantunya agar usaha yang sedang digarap dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Daryanto, dkk, 2013:2)

Lebih lanjut Daryanto mengemukakan bahwa banyak ahli yang memberikan definisi tentang manajemen, diantaranya:

1. Harold Koontz & O'Donnel dalam bukunya yang berjudul "*Principles*

of Management” mengemukakan, “manajemen adalah berhubungan dengan pencapaian sesuatu tujuan yang dilakukan melalui dan dengan orang-orang lain”.

2. George R. Terry dalam bukunya yang berjudul “*Principles of Management*” memberikan definisi; “Manajemen adalah suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Henry Fayol dalam Daryanto, dkk, (2013:3-4), mengemukakan prinsip-prinsip manajemen terdiri dari empat belas macam, yaitu :

1. Pembagian Kerja (*Division of Work*), yaitu pekerjaan harus dibagi menjadi unsur-unsur yang lebih kecil atau dispesialisasi, sehingga output (hasil kerja) karyawan dan efektifitas akan meningkat seiring dengan peningkatan kemampuan dan keahlian pada tugas yang diembannya,
2. Keseimbangan Wewenang dan Tanggung Jawab (*Authority and Responsibility*), yaitu para Manager memiliki wewenang dalam memerintahkan bawahan melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Setiap Karyawan diberikan wewenang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tetapi suatu hal yang perlu diingat, Wewenang tersebut berasal dari suatu Tanggung Jawab. Oleh karena itu, Wewenang dan Tanggung Jawab harus seimbang, makin besar wewengangnya makin besar pula pertanggungjawabannya
3. Disiplin (*Discipline*), yaitu disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi, namun setiap organisasi memiliki cara yang berbeda-beda dalam menegakkan kedisiplinannya. Kedisiplinan merupakan dasar dari keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya
4. Kesatuan Komando (*Unity of Command*), yaitu berdasarkan Prinsip Kesatuan Komando, Karyawan seharusnya hanya menerima perintah dari seorang atasan saja dan juga bertanggung jawab kepada satu atasan saja. Jika terlalu banyak atasan yang memberikan perintah, karyawan yang bersangkutan akan sulit untuk membedakan prioritasnya. Hal ini juga akan menimbulkan kebingungan dan tidak fokus pada tugas yang diberikannya
5. Kesatuan Arah (*Unity of Direction*), karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi harus memiliki tujuan dan arah yang sama dan bekerja berdasarkan rencana yang sama
6. Mengutamakan Kepentingan Organisasi diatas Kepentingan Individu (*Subordination of Individual Interests to the General Interest*), yaitu kepentingan organisasi harus didahulukan dari kepentingan individu seorang karyawan termasuk kepentingan individu manager itu sendiri.
7. Kompensasi yang Adil (*Remuneration*), yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah upah atau gaji yang didasarkan pada tugas yang dibebarkannya. Kompensasi yang dimaksud ini dapat berupa finansial maupun non finansial.
8. Sentralisasi (*Centralization*), yaitu seorang pemimpin atau manajer harus mengadopsi prinsip sentralisasi yang seimbang (bukan sentralisasi penuh ataupun desentralisasi penuh). Hal ini dikarenakan sentralisasi penuh (*complete centralization*) akan mengurangi peranan bawahan dalam suatu organisasi, sedangkan disentralisasi akan menimbulkan kesimpangsiuran dalam pengambilan keputusan. Wewenang tertentu harus didelegasikan sebanding dengan tanggung jawab yang diberikan.
9. Rantai Skalar (*Scalar Chain*), yaitu rantai skalar adalah garis wewenang dari atas sampai ke bawah. Setiap karyawan harus menyadari posisi mereka di dalam hirarki organisasi.

Garis wewenang ini akan menunjukkan apa yang menjadi wewenang dan tanggungjawabnya.

10. Tata Tertib (*Order*), yaitu tata tertib memegang peranan yang penting dalam bekerja karena pada dasarnya semua orang tidak dapat bekerja dengan baik dalam kondisi yang kacau dan tegang. Selain itu, untuk meningkatkan efisien dalam bekerja, fasilitas dan perlengkapan kerja harus disusun dengan rapi dan bersih.
11. Keadilan (*Eguity*), yaitu manager harus bertindak secara adil terhadap semua karyawan. Peraturan dan perjanjian yang telah ditetapkan harus ditegakkan secara adil sehingga moral karyawan dapat terjaga dengan baik.
12. of Stabilitas Kondisi Karyawan (*Stability Tenure of Personnel*), yaitu mempertahankan karyawan yang produktif merupakan prioritas yang penting dalam manajemen. Manager harus berusaha untuk mendorong dan menciptakan loyalitas karyawan terhadap organisasi.
13. Inisiatif (*Initiative*), yaitu karyawan harus diberikan kebebasan untuk berinisiatif dalam membuat dan menjalankan perencanaan, tentunya harus dengan batas-batas wewenang dan tanggung jawab yang diberikan.
14. Semangat Kesatuan (*Esprits de Corps*), dalam prinsip 'esprits de corps' ini, manajemen harus selalu berusaha untuk mengembangkan dan meningkatkan semangat kesatuan tim

T. Keban (2008:91) mengemukakan bahwa dimensi manajemen berkenaan dengan bagaimana menerapkan prinsip-prinsip manajemen untuk mengimplementasikan kebijakan publik. Dimensi ini memusatkan perhatian pada bagaimana melaksanakan apa yang telah diputuskan melalui prinsip-prinsip tertentu. Dimensi manajemen menyangkut proses bagaimana kegiatan-kegiatan yang telah dirancang dapat diimplementasikan (digerakkan, diorganisir dan dikontrol) untuk mencapai tujuan organisasi melalui prinsip-prinsip manajemen. Ini

dapat dianalogikan dengan sistem jantung dan urat nadi yang menyalurkan darah keseluruh tubuh termasuk ke organ-organnya agar dapat bergerak dan berfungsi

Veithzal, dkk. (2014:18) mengemukakan beberapa perbedaan antara manajer dengan pemimpin yaitu: 1) pemimpin memikirkan organisasinya dalam jangka panjang, 2) Pemimpin memikirkan organisasi secara lebih luas baik menyangkut kondisi internal, eksternal, maupun kondisi global, 3) Pemimpin memengaruhi pengikutnya sampai diluar batas kekuasaannya, 4) pemimpin menekankan pada visi dan nilai-nilai yang tidak tampak, memengaruhi pengikutnya secara tidak rasional, dan elemen-elemen tak sadar lainnya dalam hubungannya antara pemimpin dan pengikut, 5) pemimpin memiliki keterampilan politik untuk mengatasi konflik yang terjadi diantara pengikutnya, dan 6) pemimpin berpikir dalam upaya memperbaiki organisasinya. Lebih lanjut Veithzal, dkk yang membedakan pemimpin dengan manajer adalah; 1) Pemimpin tidak selalu berada dalam sebuah organisasi, sedangkan manajer selalu dalam organisasi tertentu baik formal maupun non formal, 2) Pemimpin bisa ditunjuk atau diangkat oleh anggotanya, sedangkan manajer selalu ditunjuk, 3) Pengaruh yang dimiliki pemimpin, karena memiliki kemampuan pribadi yang lebih dibandingkan dengan yang lain, sedangkan pengaruh yang dimiliki manajer karena dimilikinya otoritas formal, 4) Pemimpin memikirkan organisasi secara lebih luas dan jangka panjang, sedangkan manajer berpikir jangka pendek dan sebatas tugas dan tanggungjawabnya, 5) Pemimpin memiliki keterampilan politik dalam menyelesaikan konflik, sementara manajer menggunakan pendekatan formal legal, 6) Pemimpin berpikir untuk kemajuan dan perbaikan organisasi secara luas, sementara manajer berpikir untuk kepentingan diri dan kelompoknya secara sempit. Pemimpin memiliki kekuasaan

secara lebih luas, sedangkan manajer hanya memiliki wewenang saja.

Ordway Tead (1935) dalam Sutarto (2006) bahwa "*Leadership is the activity of influencing people to cooperate toward some goal which come to find desirable*". (Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan). Sedangkan Terry (1977) dalam Wuradji (2008) kepemimpinan adalah hubungan antar orang, dimana pemimpin mempengaruhi orang lain kearah kemauan bersama dalam hubungannya dengan tugas-tugas untuk memperoleh sesuatu yang diinginkan pemimpin.

Kepemimpinan sebagai unsur pengendali, pengarah, pembimbing, malah sebagai penentu corak dalam *human relations* harus didasarkan pada landasan-landasan etika, sehingga keteraturan dalam kepemimpinan adalah tepat jika dirumuskan dalam keetikaan kepemimpinan. Pemimpin yang beretika adalah pemimpin yang tahu membedakan mana yang benar, mana yang tidak benar/salah, mana yang baik dan mana yang tidak baik. Dan dengan pengetahuannya itu membentuk kesadarannya atas perlunya hidup yang beretika. Hidup yang beretika adalah hidup yang teratur. Mengapa kepemimpinan harus demikian, menurut Faried Ali (2011), hal ini karena mengacu kepada persyaratan yang mencakup;

1. Pimpinan harus menyadari tentang dimensi etis,
2. Pimpinan harus memahami bagaimana mengadakan pertimbangan yang baik, etis, maupun terkesan bermakna dan mendalam,
3. Pimpinan harus mampu memberikan pertimbangan etis di dalam menentukan kebijakan yang ditempuh,
4. Pimpinan harus mengandalkan *good leadership is reliable ethics*,
5. Pimpinan harus memiliki sikap etis yang merupakan tuntutan moral dan tuntutan efisiensi,

6. Pimpinan harus memiliki figur panutan dan terbuka bagi kontrol,

Pimpinan harus memiliki aset dalam hal pemantapan organisasi baik struktur (konstan maupun disipatif), personel, mekanisme kerja, kaderisasi, jangkauan ke depan maupun kebijakan pengambilan keputusan, pelimpahan kewenangan, pengawasan timbal balik dan sebagainya, tumbuhnya rasa percaya diri, kejujuran dan sikap loyal, berpikir kritis, tidak memihak, bertanggung jawab, peka terhadap berbagai kemungkinan bakal terjadi dan akan terjadi berbagai hambatan, sekaligus mencari dan menemukan terobosan baru, peluang-peluang guna meningkatkan pengembangan institusi dan seterusnya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Untuk mengumpulkan data penulis menggunakan metode melalui observasi, dokumentasi, dan kuisioner. Setelah data terkumpul, dilakukan analisis data dengan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi, data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala likert yang dimodifikasi oleh peneliti. Skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap responden terhadap penerapan prinsip-prinsip manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang. Langkah terakhir adalah mendiskripsikan hasil analisis data sehingga pada akhirnya dapat ditarik sebuah kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk memperjelas hasil penelitian tentang penerapan keempat belas prinsip-prinsip manajemen menurut Henry Fayol di

Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang, berikut rekapan hasil persentase masing-masing indikator sebagai berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Penerapan Prinsip-Prinsip Manajemen di STISIP Muhammadiyah Rappang

| No | Indikator | Rata-Rata Persentase | Kriteria |
|----|--|----------------------|-------------------|
| 1 | Pembagian Kerja (<i>Division of Work</i>) | 77 % | Diterapkan |
| 2 | Keseimbangan Wewenang dan Tanggungjawab (<i>Authority and Responsibility</i>) | 77 % | Diterapkan |
| 3 | Disiplin (<i>Dicipline</i>) | 73 % | Diterapkan |
| 4 | Kesatuan Komando (<i>Unity of Cummand</i>) | 72 % | Diterapkan |
| 5 | Kesatuan Arah (<i>Unity of Direction</i>) | 82 % | Sangat diterapkan |
| 6 | Mengutamakan Kepentingan Organisasi diatas Kepentingan Individu (<i>Subordination of individual interests to the general interest</i>) | 77 % | Diterapkan |
| 7 | Kompensasi yang Adil (<i>Remuneration</i>) | 85 % | Sangat diterapkan |
| 8 | Sentralisasi (<i>Centralization</i>) | 75 % | Diterapkan |
| 9 | Rantai Skalar (<i>Scalar Chain</i>) | 75 % | Diterapkan |
| 10 | Tata Tertib (<i>order</i>) | 74 % | Diterapkan |
| 11 | Keadilan (<i>Eguity</i>) | 74 % | Diterapkan |
| 12 | Stabilitas Kondisi Karyawan (<i>Stability of Tenure of Personel</i>) | 80 % | Diterapkan |
| 13 | Inisiatif (<i>initiative</i>) | 77 % | Diterapkan |
| 14 | Semagat Kesatuan (<i>Esprits de corps</i>) | 86 % | Sangat diterapkan |

Sumber : Olahan data rekapan kuisioner, Nopember 2016

Berdasarkan rekapitulasi data hasil penelitian pada tabel 1 diatas, dari keempat belas indikator penerapan prinsip-prinsip manajemen menurut Henry Fayol yang diukur atau diteliti di Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah

Rappang, diperoleh data bahwa rata-rata setiap indikator tersebut termasuk dalam kriteria “Diterapkan”. Tiga indikator yaitu; kesatuan arah, kompensasi yang adil, dan semangat kesatuan termasuk dalam kriteria “sangat diterapkan”, sedangkan sebelas indikator lainnya termasuk dalam kriteria “diterapkan”.

Hasil tersebut di atas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, yaitu dalam Skripsi Salmei A.Dukalang, dkk. 2015. Penerapan prinsip-prinsip manajemen mutu pendidikan keseluruhannya sudah diterapkan dan dijalankan dengan persentase 84,03 % berada pada kategori baik, prinsip - prinsip manajemen mutu pendidikan keseluruhannya sudah di terapkan dan sudah terlaksana berdasarkan fokus penelitian dari empat belas prinsip yaitu dua belas prinsip berada pada kategori baik dan dua prinsip berada pada kategori sangat baik, Manfaat penerapan prinsip-prinsip manajemen mutu pendidikan adalah meningkatnya kedisiplinan dan meningkatnya mutu dan dapat menjadi salah satu contoh yang baik terhadap sekolah lain yang ada di Provinsi Gorontalo, Kendala-kendala terhadap penerapan prinsip-prinsip manajemen mutu pendidikan yaitu kurangnya apresiasi warga sekolah terhadap kualitas dan produktivitas manajemen mutu. Kepala sekolah berupaya membuat strategi untuk mendorong setiap guru berpartisipasi menjadi satu tim agar dapat membuat tranformasi/perubahan kearah yang lebih baik terhadap stakeholder untuk membudayakan mutu di sekolah dan membuat perubahan terhadap penerapan prinsip-prinsip manajemen mutu pendidikan yang bisa membawah nama baik sekolah kejenjang lebih baik untuk peningkatan mutu di sekolah. (<http://eprints.ung.ac.id/9357>) update 6 Februari 2017.

Kendala-kendala terhadap penerapan prinsip-prinsip manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang antara lain :

kemampuan sumber daya aparatur dalam meningkatkan kualitas maupun kuantitas, sehingga Ketua (Pimpinan) selalu menciptakan inovasi, strategi, ide, ataupun terobosan baru dan mendorong setiap dosen, tenaga kependidikan untuk dapat membuat transformasi/perubahan kearah yang lebih baik dan membuat perubahan terhadap penerapan prinsip-prinsip manajemen di sekolah tinggi tersebut yang telah membawa nama baik Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang tahun 2016 dapat bersaing di tingkat nasional dibidang pengelolaan manajemen perguruan tinggi, dengan posisi peringkat 283 dari 3.320 Perguruan Tinggi di Indonesia, dan berhasil meningkatkan dan mempertahankan nilai akreditasi ke nilai B (Terakreditasi Baik Sekali) di setiap program studinya, baik program sarjana, maupun program magister.

Beberapa metode Ketua (Pimpinan) dalam meningkatkan mutu Dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa dan mutu lulusan di Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang sesuai dengan visinya yaitu Menjadi Sekolah Tinggi yang Unggul, Profesional Islami, dan mampu berperan aktif dalam pembangunan bangsa melalui proses pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat tahun 2025, antara lain : **1) Bagi Dsoen** ; (a) Mendorong semua dosen agar lanjut studi ke jenjang yang lebih tinggi (jenjang Doktor), baik di wilayah Sulawesi seperti Universitas Hasanuddin, Universitas Negeri Makassar, Universitas Muslim Indonesia, maupun di pulau Jawa seperti di Universitas Padjadjaran, dan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, (b) Mengirim dosen untuk magang di Perguruan Tinggi Negeri seperti Universitas Padjajaran, Universitas Air Langga dan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, (c) Mendorong semua dosen untuk naik pangkat akademik, dari Asisten Ahli ke Lektor, Lektor ke Lektor Kepala, Lektor Kepala ke Guru Besar, dan mendorong setiap tahun untuk

sertifikasi dosen, (d) Meningkatkan kemampuan dosen dalam menguasai dan mengoperasikan teknologi, melalui pelatihan *Information and Teknologi* (IT) bagi dosen, metode mengajar dosen menggunakan media pembelajaran seperti Laptop, Power Poin, dan aplikasi teknologi *Ficetime* (sistem perkuliahan online), pembuatan soal ujian mid semester dan final semester melalui sistem ujian berbasis online, (e) Memberikan pelatihan Pekerti kepada semua dosen setiap tahunnya, agar dosen mampu membuat Garis-Garis Besar Program Pengajaran, Rencana Pembelajaran Semester, dan Penyusunan Satuan Acara Perkuliahan sebelum mengajar, (f) Memaksimalkan penelitian dosen untuk lolos dalam penelitian dosen pemula, hibah bersaing, hibah doktor, dan hasil penelitian diterbitkan pada Jurnal Internasional, dan jurnal nasional terakreditasi, Prosiding Nasional dan Internasional, serta sebagai bahan ajar dengan menerbitkan hasil penelitian dalam bentuk buku ajar atau buku referensi, (g) Memaksimalkan pengabdian dosen melalui kerjasama dengan pemerintah daerah, baik di dalam maupun diluar Kabupaten Sidenreng Rappang, dan dengan Desa binaan Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang, (h) Mengikutkan dosen dalam study banding / benchmarking ke negara Malaysia, Singapura dan Tailand, dan (i) Memaksimalkan program Kemuhammadiyah melalui matakuliah Al Islam dan Kemuhammadiyah di setiap semester, baik di program sarjana maupun program magister, mengadakan pengajian rutin setiap bulan di Masjid dalam Kampus dihadiri semua dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan alumni dengan kajian Al Islam dan Kemuhammadiyah seperti; kajian aqidah, tauhid, akhlak, ibadah, tuntunan sholat sesuai keputusan tarjih Muhammadiyah, **2) Bagi Tenaga Kependidikan** ; (a) Mendorong semua staf agar lanjut studi dari program

Sarjana ke program Magister, (b) Memberikan pelatihan *Information and Teknologi (IT)* kepada staf, dengan cara mengirim tenaga kependidikan mengikuti pelatihan di Perguruan Tinggi yang sudah terakreditasi A atau B di Pulau Jawa, (c) Memberikan pelatihan kursus bahasa Inggris kepada semua tenaga kependidikan dengan Pengajar Bahasa Inggris dari Jerman, dan Tailand, dan (d) Mengikutkan tenaga kependidikan dalam study banding / benchmarking ke negara Malaysia, Singapura dan Tailand. **3) Bagi Mahasiswa** ; (a) Tes masuk bagi calon mahasiswa baru jenjang sarjana dan magister melalui tes online, untuk mengetahui lebih awal tentang kemampuan akademik mahasiswa baru, (b) Tes Toefl bagi mahasiswa, baik mahasiswa jenjang sarjana maupun jenjang magister sebelum mengikuti perkuliahan, (c) Mid test dan final test dengan sistem online, (d) Melibatkan mahasiswa dalam penelitian dosen, dan (e) Mengadakan study literatur ke berbagai perguruan tinggi negeri di Indonesia, dan mengikutkan mahasiswa Benchmarking ke negara Malaysia, Singapura dan Tailand.

Penekanan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang kepada Dosen dan Tenaga Kependidikan yaitu setiap dosen harus “*tahu jalan, tahu berjalan, dan tahu menunjukkan jalan*”. Dalam bahasa daerah bugis yang menjadi filosofi masyarakat bugis yaitu “*resopa temmanginggi namalomo naletei pammase dewata*”, dan “*‘aja’ mujokka iyako de’ mulettu*”, artinya bahwa kalau kita mempunyai visi, tujuan atau cita-cita, maka jangan pernah berhenti untuk melangkah, berusaha, bekerja keras dengan sungguh-sungguh untuk mencapai visi, tujuan, atau cita-cita tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian seperti diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa : a) Unsur Pimpinan Sekolah

Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang **sudah menerapkan** ke empat belas prinsip-prinsip manajemen menurut Henry Fayol. Rata-rata setiap indikator tersebut termasuk dalam kriteria “*Diterapkan*” artinya bahwa ke empat belas prinsip-prinsip manajemen sudah diterapkan di STISIP Muhammadiyah Rappang. Tiga indikator yaitu; kesatuan arah, kompensasi yang adil, dan semangat kesatuan termasuk dalam kriteria “sangat diterapkan”, sedangkan sebelas indikator lainnya termasuk dalam kriteria “diterapkan”, b) Kepemimpinan Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang Muhammadiyah Rappang yang kolektif kolegial, sudah sangat membangun semangat kesatuan arah (*unity of direction*), sangat memperhatikan sistem pembayaran gaji yang mudah, efektif dan efisien, serta tepat waktu, dan memberikan kompensasi dengan secara adil. Ini sesuai hasil penelitian dari sikap responden yang menilai 85% “Diterapkan”.

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto, dkk. 2013. *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*. Prestasi Pustaka; Jakarta.
- Fariied Ali. 2011. *Teori dan Konsep Administrasi Dari Pemikiran Paradigmatik Menuju Redefinisi*. Raja Grafindo Persada; Jakarta
- Gary Yukl. 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Ketujuh*. Indeks; Jakarta.
- <http://ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/02/klasifikasi20151.pdf>) di Akses 27 Nopember 2016 Pukul 20.15 wita
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia Perusahaan*. Refika Aditama; Bandung.
- Salmei A. Dukalang, dkk. 2015. Skripsi. *Penerapan Prinsip-Prinsip Manajemen Mutu Pendidikan di SMA Negeri 3 Gorontalo*. Universitas Negeri Gorontalo. Gorontalo.
(<http://eprints.ung.ac.id/9357>)
- Siagian, Sondang, P. 2003. *Filsafat Administrasi Edisi Revisi*. Bumi Aksara; Jakarta.
- Terry, George, R. 2003. *Prinsip-Prinsip Manajemen* (alih bahasa J. Smith D. F.M). Bumi Akasara; Jakarta.
- Veithzal Rivai Zainal. Mualiaman Darmansyah Hadad, H. Mansyur Ramly. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Keempat. Rajawali Pers; Jakarta
- Yeremias T. Keban. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik. Konsep, Teori dan Isu*. Gava Media; Yogyakarta.
- *) Penulis adalah Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang.
Email:kamaruddinsellang@yahoo.co.id**