

PENGUATAN PERAN KEPEMIMPINAN STRUKTURAL DALAM MEWUJUDKAN GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE DI UNIVERSITAS PGRI SILAMPARI

Rudi Erwandi¹, M. Rusni Eka Putra², Agung Nugroho³

^{1,2}Universitas PGRI Silampari; Sumatera Selatan: Indonesia

Email : rudi.erwandi@gmail.com

Submitted: 2025-10-31

Published: 2025-12-31 DOI: 10.55526/bnl.v5i2.930

Accepted: 2025-12-19

URL:<https://jurnal.lp3mkil.or.id/index.php/bnl>

Abstrak

Penguatan tata kelola perguruan tinggi yang baik (Good University Governance) memerlukan peran kepemimpinan struktural yang efektif, profesional, dan akuntabel. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk memperkuat peran kepemimpinan struktural dekan, ketua program studi, dan kepala bidang dalam mewujudkan Good University Governance di Universitas PGRI Silampari. Metode pelaksanaan pengabdian menggunakan pendekatan partisipatif melalui tahapan observasi awal, sosialisasi konsep Good University Governance, pelatihan dan pendampingan kepemimpinan struktural, diskusi kelompok terfokus (focus group discussion), serta evaluasi melalui angket dan refleksi kegiatan. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman dan kesadaran pimpinan struktural terhadap prinsip-prinsip Good University Governance, meliputi transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, kemandirian, dan keadilan. Selain itu, peserta mampu mengidentifikasi peran strategis kepemimpinan struktural dalam pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya, serta peningkatan mutu layanan akademik dan nonakademik. Simpulan dari kegiatan ini adalah bahwa penguatan kepemimpinan struktural melalui pelatihan dan pendampingan berkontribusi positif dalam mendukung implementasi Good University Governance di Universitas PGRI Silampari dan perlu dilaksanakan secara berkelanjutan sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu tata kelola perguruan tinggi.

Kata kunci: kepemimpinan, struktural, good university governance.

Abstract

Strengthening good university governance (Good University Governance) requires effective, professional, and accountable structural leadership. This community service activity aims to strengthen the structural leadership roles of deans, heads of study programs, and heads of departments in realizing Good University Governance at Universitas PGRI Silampari. The community service implementation method uses a participatory approach through initial observation, socialization of the Good University Governance concept, training and mentoring of structural leadership, focus group discussions, and evaluation through questionnaires and activity reflections. The results of the activity indicate an increase in structural leadership's understanding and awareness of the principles of Good University Governance, including transparency, accountability, responsibility, independence, and fairness. Furthermore, participants were able to identify the strategic role of structural leadership in decision-making, resource management, and improving the quality of academic and non-academic services. The conclusion of this activity is that strengthening structural leadership through training and mentoring contributes positively to supporting the implementation of Good University Governance at Universitas PGRI Silampari and needs to be implemented continuously as part of efforts to improve the quality of university governance.

Keywords: leadership, structural, good university governance..

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi sebagai organisasi pendidikan tinggi dituntut menerapkan tata kelola yang baik (good university governance/GUG) agar mampu menjamin mutu akademik, akuntabilitas, serta keberlanjutan institusi. Good university governance merupakan penerapan prinsip good governance yang meliputi transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan keadilan dalam pengelolaan perguruan tinggi (OECD, 2015; World Bank, 2000). Dalam konteks Universitas PGRI Silampari, dinamika perkembangan institusi, tuntutan akreditasi, serta perubahan kebijakan pendidikan tinggi menempatkan pimpinan struktural; dekan, ketua program studi, dan kepala bidang sebagai aktor strategis dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip tata kelola tersebut.

Kenyataan di lapangan implementasi good university governance tidak selalu berjalan optimal karena dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan struktural. Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan tinggi tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga visioner dan transformasional dalam mengelola sumber daya manusia, akademik, dan kelembagaan (Northouse, 2021). Permasalahan yang kerap muncul antara lain belum meratanya pemahaman pimpinan struktural terhadap prinsip tata kelola perguruan tinggi, lemahnya koordinasi lintas unit, serta keterbatasan kemampuan manajerial dan pengambilan keputusan strategis. Kondisi ini berpotensi menghambat efektivitas pelaksanaan tridarma perguruan tinggi dan pencapaian visi institusi.

Kepemimpinan struktural memiliki peran sentral dalam membangun budaya organisasi yang berorientasi pada mutu dan akuntabilitas. Yukl (2013) menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Ketika peran kepemimpinan struktural belum dijalankan secara optimal, maka prinsip-prinsip good university governance cenderung bersifat normatif dan belum terinternalisasi dalam praktik pengelolaan institusi. Hal ini menuntut adanya penguatan peran kepemimpinan yang sistematis dan berkelanjutan.

Sebagai solusi atas permasalahan tersebut, diperlukan program pengabdian kepada masyarakat berupa penguatan peran kepemimpinan struktural melalui pendampingan, pelatihan, dan pengembangan kapasitas pimpinan akademik. Penguatan kepemimpinan bertujuan meningkatkan kompetensi manajerial, kepemimpinan transformasional, serta pemahaman tentang tata kelola perguruan tinggi yang baik. Bass dan Riggio (2006) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mendorong perubahan positif melalui peningkatan kesadaran, komitmen, dan kinerja organisasi. Melalui program pengabdian ini, diharapkan pimpinan struktural Universitas PGRI Silampari mampu mengimplementasikan prinsip good university governance secara konsisten, efektif, dan berkelanjutan.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menjadi strategis karena berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas tata kelola institusi dan penguatan kapasitas sumber daya manusia internal perguruan tinggi. Menurut Trakman (2008), keberhasilan tata kelola

universitas sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan internal yang mampu mengintegrasikan nilai akademik dan manajerial. Oleh karena itu, penguatan peran kepemimpinan struktural tidak hanya berdampak pada kinerja organisasi, tetapi juga mendukung pencapaian mutu pendidikan tinggi secara menyeluruh di Universitas PGRI Silampari.

METODE

1. Pendekatan dan Desain Kegiatan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan partisipatif kolaboratif (participatory action approach) yang menempatkan pimpinan struktural—dekan, ketua program studi, dan kepala bidang sebagai subjek aktif dalam seluruh tahapan kegiatan. Pendekatan ini dipilih karena penguatan kepemimpinan organisasi akan efektif apabila melibatkan langsung aktor struktural dalam proses refleksi, perencanaan, dan tindakan perbaikan tata kelola. Menurut teori Participatory Action Research (PAR), keterlibatan aktif peserta akan meningkatkan rasa kepemilikan (ownership) terhadap perubahan organisasi serta mendorong keberlanjutan praktik tata kelola yang baik (Kemmis & McTaggart, 2014).

2. Tahap Analisis Kebutuhan (Need Assessment)

Tahap awal kegiatan dilakukan melalui analisis kebutuhan kepemimpinan struktural menggunakan observasi, wawancara terbatas, dan angket diagnostik untuk mengidentifikasi pemahaman, tantangan, serta praktik kepemimpinan yang telah berjalan di lingkungan Universitas PGRI Silampari. Tahap ini berlandaskan teori organizational diagnosis, yang menekankan pentingnya pemetaan kondisi aktual organisasi sebelum merancang intervensi pengembangan kepemimpinan (Cummings & Worley, 2015). Analisis kebutuhan juga menjadi dasar dalam menyesuaikan materi penguatan kepemimpinan dengan prinsip Good University Governance (GUG).

3. Tahap Sosialisasi dan Penyamaan Persepsi

Tahap selanjutnya adalah sosialisasi konsep Good University Governance dan kepemimpinan struktural, yang dilaksanakan melalui penyampaian materi dan diskusi terarah. Kegiatan ini bertujuan menyamakan persepsi pimpinan struktural mengenai prinsip GUG, meliputi transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan keadilan. Tahap ini merujuk pada teori good governance yang menyatakan bahwa pemahaman konseptual merupakan prasyarat utama sebelum penerapan kebijakan dan praktik tata kelola organisasi (UNDP, 1997; Sedarmayanti, 2018).

4. Tahap Pelatihan dan Penguatan Kapasitas Kepemimpinan

Penguatan peran kepemimpinan struktural dilaksanakan melalui pelatihan kepemimpinan akademik dan manajerial, yang mencakup kepemimpinan transformasional, pengambilan keputusan strategis, serta pengelolaan kinerja berbasis tata kelola. Tahap ini didasarkan pada teori kepemimpinan transformasional, yang menekankan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggota organisasi menuju perubahan positif dan berkelanjutan (Bass & Riggio, 2006). Pelatihan dirancang kontekstual

sesuai peran dan tanggung jawab struktural di perguruan tinggi.

5. Tahap Pendampingan dan Implementasi

Setelah pelatihan, kegiatan dilanjutkan dengan pendampingan implementatif, yaitu asistensi dalam menerapkan prinsip kepemimpinan dan tata kelola yang telah dipelajari ke dalam praktik kerja struktural, seperti perencanaan program, koordinasi lintas unit, dan pengambilan keputusan akademik. Tahap ini mengacu pada teori experiential learning, yang menegaskan bahwa pembelajaran efektif terjadi melalui pengalaman langsung, refleksi, dan penerapan dalam konteks nyata organisasi (Kolb, 1984).

6. Tahap Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas kegiatan pengabdian melalui pengukuran perubahan pemahaman, sikap, dan praktik kepemimpinan struktural peserta. Evaluasi dilakukan menggunakan angket pascakegiatan, refleksi kelompok, serta diskusi evaluatif. Tahap ini didasarkan pada teori evaluation of training effectiveness, yang menekankan pentingnya evaluasi hasil pelatihan terhadap perubahan perilaku dan kinerja organisasi (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006).

7. Tahap Refleksi dan Tindak Lanjut

Tahap akhir adalah refleksi bersama dan perumusan rekomendasi tindak lanjut guna memperkuat keberlanjutan praktik Good University Governance di Universitas PGRI Silampari. Refleksi ini merujuk pada teori organizational learning, yang menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan tata kelola institusi pendidikan tinggi (Senge, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada penguatan peran kepemimpinan struktural dalam mewujudkan *Good University Governance* (GUG) di Universitas PGRI Silampari telah dilaksanakan secara bertahap melalui kegiatan sosialisasi, pelatihan, diskusi terarah, dan pendampingan. Sasaran kegiatan meliputi dekan, ketua program studi, dan kepala bidang di lingkungan Universitas PGRI Silampari.



Gambar 1. Pelaksanaan Kegiatan PKM

Hasil kegiatan menunjukkan adanya **peningkatan pemahaman peserta** terhadap konsep dan prinsip *Good University Governance*, yang mencakup transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan keadilan. Hal ini terlihat dari hasil evaluasi awal dan akhir kegiatan yang menunjukkan peningkatan skor pemahaman peserta terhadap tata kelola perguruan tinggi yang baik. Peserta mampu mengidentifikasi peran dan tanggung jawab kepemimpinan struktural dalam mendukung tata kelola institusi yang efektif dan berkelanjutan.

Selain peningkatan pemahaman konseptual, kegiatan ini juga menghasilkan **penguatan kompetensi kepemimpinan manajerial dan strategis**. Para dekan, ketua program studi, dan kepala bidang menunjukkan peningkatan kemampuan dalam menyusun perencanaan program kerja yang selaras dengan visi, misi, dan rencana strategis universitas. Peserta juga mulai menerapkan prinsip pengambilan keputusan berbasis data dan regulasi, sehingga kebijakan yang dihasilkan menjadi lebih sistematis dan terukur.



Gambar 2. Pemberian Materi Kepemimpinan

Hasil lain yang dicapai adalah **meningkatnya komitmen pimpinan struktural** terhadap penerapan prinsip GUG dalam pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi. Melalui forum diskusi dan pendampingan, peserta secara aktif merumuskan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan transparansi pengelolaan akademik dan nonakademik, memperkuat sistem pelaporan kinerja, serta meningkatkan koordinasi lintas unit kerja.

Kegiatan pengabdian ini juga menghasilkan **dokumen pendukung tata kelola**, berupa rekomendasi penguatan peran kepemimpinan struktural yang mencakup pedoman pelaksanaan tugas, mekanisme koordinasi, serta indikator kinerja kepemimpinan. Dokumen ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pimpinan struktural dalam menjalankan fungsi kepemimpinan secara profesional dan akuntabel.



Gambar 3. Peserta kegiatan PKM

Secara keseluruhan, hasil kegiatan pengabdian menunjukkan bahwa program penguatan kepemimpinan struktural memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas tata kelola universitas. Pimpinan struktural Universitas PGRI Silampari menunjukkan kesiapan yang lebih baik dalam menerapkan prinsip *Good University Governance* secara konsisten guna mendukung peningkatan mutu kelembagaan dan keberlanjutan institusi.

Pembahasan

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui tahapan sosialisasi, pelatihan, diskusi terarah, dan pendampingan menunjukkan kesesuaian dengan **pendekatan capacity building** dalam pengabdian masyarakat. Menurut Eade (1997), *capacity building* bertujuan meningkatkan kemampuan individu dan institusi agar mampu mengelola perubahan secara berkelanjutan. Dalam konteks Universitas PGRI Silampari, pendekatan ini efektif karena sasaran kegiatan merupakan pimpinan struktural yang berperan strategis dalam pengambilan kebijakan dan pengelolaan institusi. Keterpaduan metode partisipatif memungkinkan terjadinya proses pembelajaran orang dewasa (*andragogi*) yang menekankan pengalaman, refleksi, dan pemecahan masalah nyata di lingkungan kerja (Knowles, Holton, & Swanson, 2015).

Peningkatan pemahaman peserta terhadap prinsip *Good University Governance* (GUG) menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian berfungsi sebagai sarana **transfer pengetahuan dan transformasi kesadaran kelembagaan**. Teori *good governance* menekankan pentingnya transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan keadilan sebagai fondasi tata kelola organisasi publik, termasuk perguruan tinggi (UNDP, 1997). Hasil evaluasi awal dan akhir yang menunjukkan peningkatan skor pemahaman peserta memperkuat pandangan bahwa pengabdian masyarakat tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga edukatif dan transformatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sudjana (2010) bahwa

pengabdian yang efektif harus mampu mengubah cara berpikir dan bertindak sasaran kegiatan.

Penguatan kompetensi kepemimpinan manajerial dan strategis yang ditunjukkan oleh peserta sejalan dengan teori **kepemimpinan transformasional**, yang menekankan kemampuan pemimpin dalam menyelaraskan visi organisasi dengan tindakan nyata dan memberdayakan anggota organisasi (Bass & Riggio, 2006). Dalam perspektif pengabdian masyarakat, kegiatan ini mencerminkan model *empowerment-based community service*, di mana sasaran tidak diposisikan sebagai objek, melainkan sebagai subjek yang aktif mengembangkan kapasitas kepemimpinannya (Ife & Tesoriero, 2008). Kemampuan peserta dalam menyusun program kerja berbasis visi, misi, dan data menunjukkan terjadinya penguatan *organizational learning* di lingkungan perguruan tinggi.

Meningkatnya komitmen pimpinan struktural terhadap penerapan prinsip GUG dalam pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi menunjukkan keberhasilan pendekatan **pengabdian partisipatif-reflektif**. Menurut Chambers (1997), keterlibatan aktif peserta dalam diskusi dan perumusan solusi mendorong tumbuhnya rasa memiliki (*sense of ownership*) terhadap program yang dijalankan. Komitmen ini tercermin dalam upaya peserta untuk meningkatkan transparansi pengelolaan akademik dan nonakademik, memperkuat sistem pelaporan kinerja, serta membangun koordinasi lintas unit kerja sebagai bagian dari praktik tata kelola yang akuntabel dan berkelanjutan.

Luaran berupa dokumen rekomendasi penguatan peran kepemimpinan struktural merupakan bentuk **hasil nyata (*tangible output*) pengabdian masyarakat berbasis kelembagaan**. Menurut LPPM Dikti (2020), pengabdian kepada masyarakat di perguruan tinggi idealnya menghasilkan produk kebijakan, pedoman, atau model yang dapat diimplementasikan secara berkelanjutan. Dokumen pedoman, mekanisme koordinasi, dan indikator kinerja kepemimpinan yang dihasilkan dalam kegiatan ini berpotensi menjadi instrumen strategis dalam menjaga konsistensi penerapan GUG di Universitas PGRI Silampari.

Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian ini membuktikan bahwa penguatan kepemimpinan struktural melalui pendekatan edukatif, partisipatif, dan berbasis kebutuhan institusi mampu memberikan dampak positif terhadap kualitas tata kelola universitas. Temuan ini sejalan dengan pandangan Osborne dan Gaebler (1992) yang menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan merupakan faktor kunci keberhasilan reformasi tata kelola organisasi publik. Dengan meningkatnya kesiapan pimpinan struktural dalam menerapkan prinsip GUG, Universitas PGRI Silampari memiliki fondasi yang lebih kuat untuk meningkatkan mutu kelembagaan dan keberlanjutan institusi di masa depan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat, dapat disimpulkan bahwa program penguatan peran kepemimpinan struktural di Universitas PGRI Silampari berhasil meningkatkan pemahaman, kompetensi, dan komitmen dekan, ketua

program studi, serta kepala bidang dalam menerapkan prinsip *Good University Governance* yang meliputi transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan keadilan. Melalui rangkaian sosialisasi, pelatihan, diskusi terarah, dan pendampingan, pimpinan struktural menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam perencanaan program kerja, pengambilan keputusan berbasis data dan regulasi, serta penguatan koordinasi dan sistem pelaporan kinerja. Selain itu, tersusunnya dokumen rekomendasi tata kelola menjadi luaran strategis yang mendukung pelaksanaan kepemimpinan yang profesional dan akuntabel, sehingga program ini memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas tata kelola, mutu kelembagaan, dan keberlanjutan Universitas PGRI Silampari.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Chambers, R. (1997). *Whose reality counts? Putting the first last*. Intermediate Technology Publications.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2015). *Organization development and change* (10th ed.). Cengage Learning.
- Eade, D. (1997). *Capacity-building: An approach to people-centred development*. Oxfam.
- Ife, J., & Tesoriero, F. (2008). *Community development: Alternative community development*. Pearson Education.
- Kemmis, S., & McTaggart, R. (2014). *The action research planner: Doing critical participatory action research*. Springer.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). Berrett-Koehler.
- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). *The adult learner* (8th ed.). Routledge.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.
- LPPM Dikti. (2020). *Panduan pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- OECD. (2015). *Public governance of infrastructure investment: Turning principles into practice*. OECD Publishing.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing government*. Addison-Wesley.
- Sedarmayanti. (2018). *Good governance (kepemerintahan yang baik)*. Mandar Maju.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
- Sudjana, D. (2010). *Pendidikan nonformal: Wawasan, sejarah perkembangan, filsafat, teori pendukung, dan asas*. Falah Production.
- Trakman, L. (2008). Modelling university governance. *Higher Education Quarterly*, 62(1–2), 63–83. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2273.2008.00384.x>
- UNDP. (1997). *Governance for sustainable human development*. United Nations Development Programme.
- World Bank. (2000). *Reforming public institutions and strengthening governance*. World Bank.