

# Kompetensi Manajerial di Perguruan Tinggi Era Globaisasi

Pahlawan

Universitas PGRI Palembang, Jl. Jend. A. Yani Lorong Gotong Royong, 9/10 Ulu, Kota Palembang, Sumatera Selatan  
2009pahlawan@gmail.com

## *Abstract*

Universities need to be managed well, so that universities are able to carry out the educational process well so that they can produce quality products, can provide satisfaction to prospective students and the community as well as in the world of employment. To be able to work well, to meet the expectations of the community and the world employment opportunities, then higher education leaders apply Managerial Competencies, 5 managerial competencies of leaders in creating conducive and quality higher education institutions, namely: Conceptual Competency, Interpersonal Communication Competency, Technical Competency, Time Management Competency, and Decision-Making Competence. It should be used as a reference and benchmark in higher education.

**Keywords:** Conceptual Competency, Interpersonal Communication Competency, technical competence, time management competence, decision making competence.

## **Abstrak**

Perguruan tinggi perlu dikelola dengan baik, sehingga perguruan tinggi itu mampu melakukan proses pendidikan dengan baik sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas, dapat memberikan kepuasan terhadap calon mahasiswa dan masyarakat serta dalam dunia lapangan kerja. Untuk dapat bekerja dengan baik, untuk memenuhi harapan masyarakat dan dunia lapangan kerja, maka pimpinan perguruan tinggi menerapkan Kompetensi Manajerial, 5 Kompetensi manajerial pimpinan dalam menciptakan perguruan tinggi yang kondusif dan berkualitas yaitu: Kompetensi Konseptual, Kompetensi Komunikasi interpersonal, Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajemen waktu, dan Kompetensi Membuat Keputusan. Hendaknya dapat dijadikan sebagai referensi dan acuan di perguruan tinggi.

**Kata Kunci:** Kompetensi Konseptual, Kompetensi Komunikasi Interpersonal, kompetensi teknis, kompetensi manajemen waktu, dan kompetensi membuat keputusan

Copyright (c) 2024 Pahlawan

✉ Corresponding author: Pahlawan

Email Address: 2009pahlawan@gmail.com (Jl. Jend. A. Yani Lorong Gotong Royong, 9/10 Ulu, Sumsel)

Received 16 March 2024, Accepted 20 March 2024, Published 25 March 2024

## **PENDAHULUAN**

Dengan banyak Perguruan tinggi Negeri (PTN) dan ditambah lagi banyak perguruan Tinggi Swasta (PTS) baik ditingkat Kabupaten dan Propinsi apalagi di Ibu kota Negara, sudah barang tentu, suka tidak suka terjadi persaingan antar PTN dan PTS, sehingga pimpinan berupaya untuk dapat calon / menerima mahasiswa sesuai dengan daya tampungnya, dan kalau bisa mampu menampung calon Mahasiswa sebanyak-banyak di setiap fakultas, maka salah satu upaya dibuat suatu promosi melalui borosur, spanduk, dan melalui teknologi komunikasi yang bisa diakses oleh orang yang membutuhkan jasa perguruan tinggi itu, dengan berbagai informasi, layanan, kemudahan dan fasilitas yang membuat masyarakat, calon mahasiswa tertarik untuk masuk /mendaftar di Perguruan tinggi itu. Untuk mencapai PTN dan PTS yang mampu bersaing diperlukan Manajerial Kepemimpinan yang mempunyai kompetensi yaitu: 1). Kompetensi Konseptual, 2). Kompetensi Komunikasi Interpersonal, 3). Kompetensi Teknis, 4). Kompetensi Manajemen Waktu, 5), Kompetensi membuat keputusan.

Dalam lingkungan human resources, “kompetensi” merupakan salah satu kata yang paling

sering disebut. Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang di refleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Agustin & Purwanto (2023) menjelaskan standarisasi kompetensi kepala sekolah dengan penulis Kompri, mengemukakan bahwa kompetensi adalah sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Kompetensi pada hakikatnya memiliki komponen *knowledge*, *skill*, dan *personal attitude* (Dacholfany et al., 2024) dengan demikian secara umum kompetensi dapat diartikan sebagai tingkat pengetahuan, keterampilan, dan tingkah laku yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankannya di dalam organisasi (Marisyah et al., 2023). Kompetensi biasa menjadi wahana untuk komunikasi tentang nilai dalam organisasi yang mendorong untuk sampai pada kesimpulan bahwa pendekatan ini bermanfaat untuk manajemen SDM khususnya

Berdasarkan uraian diatas pada latar belakang masalah banyak PTN dan PTS yang menawarkan / menginformasikan yang ingin melanjutkan Pendidikannya, PTN dan PTS mampu menerimanya , dan dijelaskan dengan promosi yang menarik diharapkan masyarakat tertarik dan puas akan layanan dan fasilitas yang ada serta kemudahan, maka masyarakat akan membuat penilaian /tolok tersendiri dan menentukan PTN dan PTS itu baik.dengan adanya standarisasi yang dibuat oleh masyarakat, yakni yakin dan percaya bahwa perguruan tinggi PTN dan PTS tidak membuat masyarakat kecewa.untuk mewujudkan harapan dan kepercayaan masyarakat ,dituntut seorang pimpinan, mengaplikasikannya. Menurut Sule & Priansa (2018) 5 Kompetensi Konseptual, Kompetensi Komunikasi interpersonal, Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajemen waktu, Kompetensi Membuat Keputusan.maka saya membuat pokok permasalahan 1). Bagaimana Kompetensi manajerial yakni Kompetensi Konseptual, Kompetensi komunikasi Interpersonal, kompetensi.

Adapun maksud dari jurnal ini adalah untuk mengetahui bagaimana manfaat Penerapan 5 Kompetensi manajerial diterapkan dalam PTN dan PTS, dan bagaimana keberhasilannya dalam menghadapi persaingan antar PTN dan PTS dalam penerimaan calon mahasiswa setiap tahun, apakah terjadi kenaikan dan penurunan. Untuk mengetahui Bagaimana PTN dan PTS dalam menerapkan kompetensi manajerial dalam menarik minat dan kepercayaan masyarakat terhadap perguruan tinggi PTN dan PTS sehingga dapat menampung mahasiswa semakin banyak dari tahun ke tahun. (adnya penambahan kuantitas).

## **METODE**

Metode penelitian ini dilaksanakan dengan metode kualitatif, proses pelaksanaan penelitian dengan melakukan observasi dan wawancara dan Dokumentasi bagaimana proses manajerial yang dilakukan oleh pimpinan dalam menjalankan perguruan tinggi PTN dan PTS dengan keadaan perkembangan PTN dan PTS selama kurun waktu selama 5 tahun terakhir, dari dokumentasi akan terlihat perkembangan calon mahasiswa yang mendaftar dan daya tampung PTN dan PTS , sehingga diperoleh gambaran bahwa PTN dan PTS mengalami kemajuan, Kemunduran dan bertahan

(bergerak ditempat).

## **HASIL DAN DISKUSI**

### ***Kompetensi Konseptual***

Berarti pimpinan bekerja dengan ide, gagasan, dan pemikiran yang strategis dalam membuat perencanaan dan yang akan dilaksanakan, dengan memahami perbedaan latar belakang, pimpinan harus memahami perbedaan sumber daya pada PTN dan PTS, kesatuan yang bergerak secara keseluruhan (kerja sama) dalam menuju tujuan yang telah ditetapkan. dan disamping itu tak kalah pentingnya sebagai *figurehead* (tokoh), *Leader* (peminpin), dan *Liasion* (Penghubung) (Rakhmawati et al., 2020; Septiana & Ivada, 2013; Setiyati, 2014) dengan kata lain bahwa kompetensi konseptual sangat menentukan dalam perjalanan perguruan tinggi. Kompetensi Konseptual (perencanaan). Menurut Silalahi (2013) porsinya dalam menunjang keberhasilan 35 %.

### ***Kompetensi Komunikasi Interpersonal***

Kompetensi Komunikasi Interpersonal yaitu kompetensi yakni memberikan informasi kepada bawahan tentang pekerjaan yang harus dikerjakan, dan waktu menyiapkan pekerjaan serta mempertanggung jawabkan kerjanya, untuk seorang manajer sebagai *monitor* (pemonitor), *Dessinator* (pembagi), dan *spokesperson* (Juru bicara) (Somad & Priansa, 2014; Sulistiya, 2013), jadi bagaimanapun bagus program dan perencanaan sangat ditentukan Komunikasi interpersonal pimpinan, oleh sebab pimpinan harus berkomunikasi secara interaktif dan transaksi dengan bawahan sehingga semua program diketahui dan dilaksanakan oleh bawahan.,hal yang sama, menurut Silalahi (2013) Komunikasi porsinya dalam menentukan kesuksesan sebesar 10%.

### ***Kompetensi Teknis***

Adalah kemampuan teknis atau kompetensi yang spesifik, untuk menggunakan teknik-teknik ,alat –alat , dan pengetahuan tentang yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya, dan kemudian dikontrol apakah sudah benar tugasnya, dengan adanya kontrol yang dilakukan. Menurut Silalahi (2013) dengan melaksanakan fungsi pengendalian ,momonitor ,memeriksa mengevaluasi dan memperbaiki berarti manajer berusaha mencegah penyimpangan – penyimpangan ,pemanfaatan sumber–sumber dan pelaksanaan tugas –tugas untuk mencapai tujuan, dalam hal ini. Besarnya kontribusi, Sumber daya, menurut Syarifudin (2011) sebesar 15 %.

### ***Kompetesi Manajemen Waktu***

Kompetensi ini merujuk pada kemampuan pimpinan untuk menggunakan waktu yang dimilikinya secara bijaksana dengan tugas dan jabatannya, untuk itu pimpinan mampu membagi waktu dalam menjalankan manajemennya, Menurut Silalahi (2013) Yaitu PORCLMC (*P= Planning, O=organizing, R=Resourcing, C= Comunicating, L= Leading, M-Motivating, C-Controlling*), dengan bahasa yang sederhana manajer mampu membagi waktu. Untuk membuat perencanaan, mengatur pekerjaan, pengaturan sumber daya, berkomunikasi, memimpin, memberikan motivasi, pengontrolan, semua aspek dalam lembaga agar dapat terayomi dengan baik (Nuswantoro et al.,

2023; M. Purwanto, 2021), Islam sangat serius dengan waktu, yaitu dalam Al-Quran dijelaskan dalam Aquran (2012 : 913) yaitu Surah Al-Ashr ayat 1-3 yang artinya: 1). Demi masa, 2). Sungguh manusia beradadalam kerugian, 3). Kecuali orang –orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran.dan juga orang bijak berbicara masa yang lewat kenangan, masa sekarang aktifitas, dan masa yang akan datang misteri.

### ***Kompetensi Membuat Keputusan***

Kompetensi membuat keputusan ,merupakan kompetensi untuk mendefenisikan masalah dan menentukan cara terbaik dalam penyelesaian masalah yang dihadapi, dalam pengambilan keputusan, menurut M. B. Purwanto (2021) *upstream Management*, semua pengambilan keputusan didalam proses pendidikan tinggi dilakukan secara partisipatif, bukan otoritatif semata, dari yang dikemukakan Marwansyah (2014, p. 89), seorang pimpinan hendaknya mengikut sertakan semua unsur dalam lembaga ikut musyawarah sehingga kelihatan kebersamaan, karena keputusan bersama akan dilaksanakan karena keputusan bersama, dengan kerja sama tercipta team yang Solid (Naqvi & Khan, 2013; Rulianti & Nurlilah, 2021; Sulaksono, 2015).

## **KESIMPULAN**

### ***Kompetensi Konseptual***

Kompetensi Konseptual harus dimiliki oleh pimpinan yang berwawasan yang luas, ide yang berlian dan cemerlang, sehinga pemikiran itu dibuat dalam program yang akan diimplementasikan dalam pekerjaan, oleh sebab itu, konsep dan ide perlu dipertimbangkan berdasarkan SWOT (*Sterength, Weakness, opportunity, and thereat*) atau dalam bahasa Indonesia, anaLISIS KEKERAPAN (Kekuatan, Kelemahan, Peluang, Ancaman). dilihat dari kontribusinya sangat signifikan yakni 35 %. Jadi kompetensi konseptual sangat menentukan maju mundurnya PTN dan PTS, pada tataran konseptual juga dipengaruhi oleh: *figurehead, leader, dan Liaision* (figure,peminpin, dan penghubung).

### ***Kompetensi Komunikasi Interpersonal***

Kompetensi Komunikasi Interpersonal sangat menentukan dalam proses pekerjaan, dengan sosialisasi kepada bawahan mengerti dan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, oleh sebab itu pimpinana harus mampu berinteraksi, dan berkomunikasi dengan bawahan sehingga program yang dibuat dapat dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, jadi keberhasilan seorang manejer sangat ditentukan kemampuan berkomunikasi atau berinterkasi dalam menyampaikan pesan dan kerja kepada bawahan, menurut ulber silalalhi bahwa kontribusi kompetensi berkomunikasi interpersonal sebesar 10%.

### ***Kompetensi Teknis***

Kompetensi teknis adalah kompetensi dalam melaksanakan tugas yang lebih spesipik , untuk itu diperlukan kontrol dalam menentukan standar keberhasilan, dan sekaligus untuk memperbaiki kelemahannya, oleh sebab itu kontrol sangat dituntut oleh seorang manajer dalam upaya pengambilan

kebijakan, menurut ulber Silalahi kontribusi Pemotivasi-an dan pengontrolan sebesar 20%, oleh sebab itu kontrol dilakukan secara terus menerus agar bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan

### **Kompetensi Manajemen Waktu**

Kompetensi Manajemen waktu sangat dituntut yakni mampu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, sehingga nilai waktu bermanfaat, waktu membuat rencana, mengatur pekerjaan, mengatur sumber daya, komunikasi, memimpin, memberi motivasi, dan pengendalian, dengan pembagian waktu kegiatan (biasanya pada program kerja dan pelaksanaan) jadi dengan jadwal kerja pimpinan dapat melihat setiap saat apa yang dikerjakan (dalam hari, minggu, bulan dan tahun). Jadi jadwal kegiatan merupakan manajemen waktu. agar efektif dan efisien. dengan kata lain bahwa manajemen waktu apa yang sudah / belum dikerjakan akan kelihatan secara jelas.

### **Kompetensi Membuat Keputusan**

Kompetensi Membuat keputusan sangat dituntut dari seorang pimpinan, pengambilan keputusan hendaknya dilakukan dengan musyawarah dan mufakat, sehingga keputusan itu dapat diterima secara bersama, karena keputusan yang diambil secara bersama dan dikerjakan secara bersama. maka dari itu menerapkan sistem musyawarah dalam mengambil kesimpulan dengan musyawarah maka semua aspirasi /kehendak dapat disampaikan akan tercipta rasa kekeluargaan dan kebersamaan.

## **REFERENSI**

- Agustin, A., & Purwanto, M. B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA. *LIMEEMAS: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(2), 55–64. <https://ejournal.apmapi.or.id/index.php/Limeemas/article/view/12>
- Dacholfany, M. I., Iqbal, M., Rahmi, E., & Purwanto, M. B. (2024). Principal's Leadership Strategy in Efforts to Development the Quality of Human Resources in Schools. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(1 SE-), 487–493. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i1.3356>
- Marisya, F., Mayasari, V., Astuti, S. D., & Purwanto, M. B. (2023). Implementation of Leadership Ethics and Transformational Leadership in Employee Performance. *Asian Journal of Applied Business and Management*, 2(4 SE-Articles), 545–556. <https://doi.org/10.55927/ajabm.v2i4.6714>
- Marwansyah, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Alfabeta, CV. Bandung*.
- Naqvi, S. M. H., & Khan, M. A. (2013). Employees training and organizational performance: Mediation by employees performance. *Institute of Interdisciplinary Business Research*, 5(4), 490–503.
- Nuswantoro, P., Marsinah, M., Rahmi, E., & Purwanto, M. B. (2023). School Principal Leadership Style In Improving Teacher Professionalism. *International Journal of Technology and Education Research*, 1(02), 19–27. <https://doi.org/10.99075/ijeter/issue/view/16.v1i01.305>
- Purwanto, M. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif di SMA Negeri Kota Palembang.

- UTILITY: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 5(01 SE-Articles).  
<https://doi.org/10.30599/utility.v5i01.1160>
- Purwanto, M. B. (2021). Peran Pendidik dalam Menciptakan Kelas Yang Berkarakter di Sekolah Dasar. *Jurnal PGSD Musi*, 4(2), 148–162. <https://doi.org/10.32524/jpgsdm.v6i1>
- Rakhmawati, S., Wiyono, B. B., & Sultoni, S. (2020). Keterampilan Manajerial Kepemimpinan dan Supervisi Pengajaran Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Serta Hubungannya dengan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 5(11).  
<https://doi.org/10.17977/jptpp.v5i11.14203>
- Rulianti, E., & Nurlilah, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 211–220.  
<https://doi.org/DOI: 10.36778/jesya.v4i1.317>
- Septiana, R., & Ivada, E. (2013). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari. *Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(1).
- Setiyati, S. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 22(2), 200–206.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jptk.v22i2.8931>
- Silalahi, U. (2013). Asas-Asas Manajemen. *Refika Aditama*.
- Somad, R., & Priansa, D. J. (2014). Manajemen Supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah. In *Alfabeta*.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sulistiya, M. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1(2).
- Syarifudin, H. E. (2011). Manajemen pendidikan. In *Diadit Media* (Vol. 109).