

**KEPEMIMPINAN KETUA PROGRAM STUDI SENI TEATER  
DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS  
BUDAYA MINANGKABAU DI INSTITUT SENI INDONESIA  
PADANGPANJANG**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata II  
pada Jurusan Magister Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana**

**Oleh**

**Fani Lantika Sari**

**NIM. Q100160149**

**MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**KEPEMIMPINAN KETUA PROGRAM STUDI SENI TEATER  
DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
BERBASIS BUDAYA MINAGKABAU DI INSTITUT SENI  
INDONESIA PADANGPANJANG**

PUBLIKASI ILMIAH

OLEH

FANI LANTIKA SARI

Q 100 160 149

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

**Pembimbing I**



**Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, M.Pd.**

**Pembimbing II**



**Prof. Dr. Utama, M.Pd.**

HALAMAN PENGESAHAN

**KEPEMIMPINAN KETUA PROGRAM STUDI SENI TEATER  
DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
BERBASIS BUDAYA MINANGKABAU DI INSTITUT SENI  
INDONESIA PADANGPANJANG**

OLEH

FANI LANTIKA SARI

Q100160149

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Sekolah Pascasarja Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Selasa, 23 Oktober 2018

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

**Dewan Penguji:**

1. Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, M.Pd.

(Ketua Dewan Penguji)

2. Prof. Dr. Utama, M.Pd.

(Anggota I Dewan Penguji)

3. Dr. Darsinah, M.Si.

(Anggota II Dewan Penguji)

  
(.....)

  
(.....)

  
(.....)



Direktur

  
Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, M.Pd.

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa publikasi ilmiah in tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oranglain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 20 Oktober 2018

Penulis



Fani Lantika Sari  
Q100160149

**KEPEMIMPINAN KETUA PROGRAM STUDI SENI TEATER  
DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS  
BUDAYA MINANGKABAU DI INSTITUT SENI INDONESIA  
PADANGPANJANG**

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan tentang karakteristik persiapan Kepemimpinan Ketua Program Studi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis budaya Minangkabau, karakteristik pelaksanaan kepemimpinan Ketua Program Studi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis budaya Minangkabau, dan karakteristik pengendalian kepemimpinan Ketua Program Studi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis budaya Minangkabau. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan menggunakan desain etnografi. Sumber data penelitian adalah ketua program studi, dosen, tenaga kependidikan dan mahasiswa. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data dianalisis melalui tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) persiapan pengembangan SDM dosen, mengacu pada implementasi kualitas dosen secara teoretik dan praktik. Kegiatan yang dipersiapkan untuk pengembangan SDM tenaga kependidikan adalah melalui pelatihan kerja administrasi pendidikan melalui pengembangan SDM pendidikan, SDM mentoring dan SDM *Coaching*. Persiapan kegiatan dalam pengembangan SDM mahasiswa adalah melalui program intrakurikuler dan ekstrakurikuler, (2) pelaksanaan pengembangan SDM dosen, dilakukan dalam bentuk evaluasi kurikulum, pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, kerjasama dengan lembaga atau instansi lain, dan studi lanjut Program Doktoral dosen. Pelaksanaan pengembangan SDM tenaga kependidikan, dilakukan melalui pengembangan kompetensi umum, pengembangan kompetensi fungsional, dan pengembangan kompetensi manajerial tenaga kependidikan. Pelaksanaan kegiatan dalam pengembangan SDM mahasiswa adalah melalui program intrakurikuler dan ekstrakurikuler, dan (3) pengendalian pengembangan SDM dosen, dilakukan melalui beban kerja dosen (BKD). Pengendalian dalam pengembangan SDM tenaga kependidikan adalah melalui peninjauan dan kontrol terhadap kerja tenaga kependidikan di dalam mengelola surat-menyurat, pengarsipan, dan pembuatan laporan kerja tenaga kependidikan setiap hari. Pengendalian di dalam pengembangan SDM mahasiswa adalah melalui dokumen pantauan PBM yang disediakan oleh tenaga kependidikan. Pengendalian lain adalah diwajibkan kepada mahasiswa untuk membuat laporan, setelah kegiatan ekstrakurikuler telah selesai dilaksanakan.

**Kata Kunci:** Ketua Program Studi, kepemimpinan, SDM

## Abstract

The purpose of this study is to describe the characteristics of the Leadership preparation of the Chair of the Study Program in the development of human resources (HR) based on Minangkabau culture, the characteristics of leadership implementation Chair of the Study Program in the development of human resources (HR) based on Minangkabau culture, and leadership control characteristics in the development of human resources (HR) based on Minangkabau culture. The type of research used is qualitative using ethnographic design. The source of research data is the chair of the study program, lecturers, educational staff and students. Data collection techniques are carried out by interviews, observation, and documentation. Data were analyzed through the stages of data collection, data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results of the study can be concluded that (1) preparation for the development of lecturer human resources, refers to the implementation of the quality of lecturers theoretically and practically. The activity prepared for the development of human resources education personnel is through training in the administration of work through the development of educational human resources, HR mentoring and HR Coaching. Preparation of activities in the development of student human resources is through intra-curricular and extracurricular programs, (2) the implementation of lecturer human resource development, carried out in the form of curriculum evaluation, implementation of the Higher Education Tridharma, collaboration with other institutions or agencies, and further study of the lecturer Doctoral Program. The implementation of the development of human resources in human resources is carried out through the development of general competencies, the development of functional competencies, and the development of managerial competencies of education personnel. The implementation of activities in the development of student human resources is through intra-curricular and extracurricular programs, and (3) controlling the development of lecturer human resources, carried out through the lecturer workload (BKD). Control in the development of human resources education personnel is through review and control of the work of educational staff in managing the correspondence, filing, and making work reports of education personnel every day Control in the development of student human resources is through PBM monitoring documents provided by education personnel Other controls are required for students to make reports, after extracurricular activities have been completed.

**Keywords:** *Chair of the Study Program, leadership, human resources*

## 1. PENDAHULUAN

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan dua kata yang memiliki pengertian yang berbeda, namun memiliki keterkaitan yang holistik sehingga tidak dipisahkan satu sama lain. Merujuk pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian

pemimpin adalah orang yang memimpin. Kepemimpinan adalah cara atau proses kegiatan dalam memimpin. Pemimpin merujuk kepada peran yang diemban oleh seseorang dalam memimpin sebuah organisasi, maupun keluarga. Sementara, kepemimpinan mengacu pada kemampuan/keahlian seseorang di dalam memimpin, agar program kerja yang dilaksanakan dapat mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan (*leadership*) menunjukkan suatu proses kegiatan dalam hal memimpin, membimbing, mengontrol perilaku, perasaan, serta tingkah laku terhadap orang lain yang ada di bawah pengawasannya, “Kepemimpinan merupakan sifat yang dimiliki oleh seseorang yang oleh karena tugas yang diembannya berusaha untuk memberikan pengaruh kepada pengikutnya (*follower*) dengan mematuhi terhadap apa yang menjadi instruksi dari orang yang memimpinya.” (Hermino 2014: 126).

Mengacu pada pengertian pemimpin dan kepemimpinan di atas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa pemimpin merupakan seseorang yang dipercaya bertanggung jawab untuk melaksanakan program kerja organisasi melalui metode kepemimpinan yang khas dan spesifik agar visi, tujuan, dan sasaran program kerja organisasi dapat berjalan sesuai dengan target yang diinginkan bersama. Dalam konteks dunia pendidikan, keberadaan pemimpin menjadi penting untuk melaksanakan program kerja institusi pendidikan, khususnya di dalam melaksanakan kontrol terhadap program kerja institusi pendidikan tersebut.

Minangkabau sebagai salah satu entitas kebudayaan di nusantara, memiliki dua konsep kepemimpinan yang masih bertahan sampai saat ini. Dua sistem kepemimpinan tersebut dibangun dalam dua kelasaran, yaitu kelasaran Koto Piliang oleh Datuk Ketumanggung dan kelasaran Bodi Caniago oleh Datuk Perpatih Nan Sabatang. Kelasaran Koto Piliang mengembangkan sistem kepemimpinan *manitiak dari langik, bajanjang naiak batanggo turun* (menitik dari langit, berjenjang naik bertangga turun). Sistem ini memberikan penekanan pada kepemimpinan paternalistik karena keputusan dikembalikan kepada otoritas pemimpin. Sementara, Kelasaran Bodi Caniago mengembangkan sistem kepemimpinan *mambusek dari bumi, duduak samo randah tagak samo tinggi* (tumbuh dari bumi, duduk sama rendah dan tegak sama tinggi). Konsep ini

memberikan penekanan pada gaya kepemimpinan yang demokratis, karena segala keputusan didasari atas musyawarah dan mufakat.

Hal krusial dan signifikan yang menjadi tugas dan tanggung-jawab Ketua Program Studi Seni Teater, di samping sarana prasarana, dan dana adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan faktor utama agar program akademik dapat berjalan sesuai dengan visi, tujuan, dan sasaran yang telah disusun oleh Program Studi Seni Teater. Sumber daya yang dimaksud adalah keberadaan dosen sebagai tenaga pendidik, mahasiswa sebagai peserta didik, dan tenaga kependidikan.

Penelitian ini bermaksud untuk menjawab tiga permasalahan penting yaitu (1) Bagaimana karakteristik persiapan Kepemimpinan Ketua Program Studi Seni Teater, dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis budaya Minangkabau di Institut Seni Indonesia Padangpanjang?, (2) Bagaimana karakteristik pelaksanaan kepemimpinan Ketua Program Studi Seni Teater, dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis budaya Minangkabau di Institut Seni Indonesia Padangpanjang?, dan (3) Bagaimana karakteristik pengendalian kepemimpinan Ketua Program Studi Seni Teater, dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis budaya Minangkabau di Institut Seni Indonesia Padangpanjang?. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik persiapan Kepemimpinan Ketua Program Studi Seni Teater, dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis budaya Minangkabau di Institut Seni Indonesia Padangpanjang, mendeskripsikan karakteristik pelaksanaan Ketua Program Studi Seni Teater, dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis budaya Minangkabau di Institut Seni Indonesia Padangpanjang, dan mendeskripsikan karakteristik pengendalian kepemimpinan Ketua Program Studi Seni Teater, dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis budaya Minangkabau di Institut Seni Indonesia Padangpanjang.

## **2. METODE**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan etnografi. Menurut



Moleong (2010:235), “Etnografi adalah memfokuskan diri pada budaya dari sekelompok orang.” Pendekatan ini bertujuan memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti. Sejalan dengan itu Utama (2016:21) bahwa “penelitian etnografis dimanfaatkan untuk meneliti perilaku manusia dalam lingkungan alamiah yang spesifik”. Sumber data yang dibutuhkan di dalam penelitian dibagi dalam dua bentuk, yaitu (a) data primer, dan (b) data sekunder. Sumber data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Analisis ini berarti bahwa data yang diperoleh dari penelitian disajikan apa adanya kemudian dianalisis secara deskriptif untuk mendapatkan gambaran terhadap fakta yang terjadi. Analisis yang digunakan terdiri atas tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Hasil Penelitian**

Terkait dengan hasil penelitian, ditemukan tiga penjelasan yang dilakukan melalui tahapan observasi dan wawancara yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian. Tiga penjelasan tersebut adalah, sebagai berikut; Karakteristik persiapan Kepemimpinan Ketua Program Studi Seni Teater, dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis budaya Minangkabau.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan terkait dengan karakteristik persiapan kepemimpinan Ketua Program Studi Seni Teater dalam pengembangan SDM dapat diamati melalui kinerja yang dilakukan oleh Ketua Program Studi Seni Teater, bersama Sekretaris Program Studi Seni Teater di dalam mengelola persiapan pengembangan SDM dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa. Ketua Program Studi, bertugas untuk membuat perencanaan, mengkoordinasikan pelaksanaan dan pengendalian Tri Dharma Perguruan Tinggi di Program Studi. Ketua Program Studi mempunyai peranan penting dalam pengembangan SDM di Program Studi. Program kerja tahunan sesuai kebutuhan Program Studi, mengacu pada Renstra Fakultas dan Institut. Ketua dan Sekretaris

Program Studi merancang rencana tahunan yang mengacu pada visi, misi, tujuan, sasaran program studi, kemudian dibicarakan dan diputuskan dalam rapat program studi. Program kerja Program Studi Seni Teater tersebut diintegrasikan dalam program kerja tahunan FSP ISI Padanpanjang melalui mekanisme Rapat Pimpinan.

Dalam mempersiapkan kerja kepemimpinan tidak bisa mengandalkan potensi pribadi dengan cara menafikan potensi lainnya di Program Studi Seni Teater. Ketua Program Studi Seni Teater, menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang ia hadapi di dalam mengelola Program Studi Seni Teater. Menghadapi kepribadian, *attitude*, paradigma masing-masing dosen yang berbeda, justru hal ini menjadi tantangan dan dipahami sebagai dinamika yang bergerak secara dialektis. Dalam konteks pengembangan SDM dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa, Ketua Program Studi Seni Teater menerapkan pola yang fleksibel, tidak memaksakan kehendak, namun tegas di dalam pencapaian hasil yang harus dimiliki oleh dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa.

Karakteristik pelaksanaan Kepemimpinan Ketua Program Studi Seni Teater, dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis budaya Minangkabau.

Pelaksanaan kepemimpinan Ketua Program Studi Seni Teater di dalam pengembangan SDM dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa diterapkan melalui prinsip yang berbasis pada kebudayaan Minangkabau. Karakteristik kepemimpinan yang berbasis pada kebudayaan Minangkabau tentu saja sangat spesifik, berpijak pada tatanan demokrasi yang diyakini dikelola di dalam sistem *Koto Piliang* yang menerapkan sistem demokrasi terpimpin, dan sistem *Bodi Chaniago* yang menerapkan sistem demokrasi musyawarah dan mufakat. Dalam struktur kehidupan masyarakat Sumatera Barat, basis kepemimpinan ini masih tetap dipraktekkan sampai saat ini.

Secara garis besar pelaksanaan kepemimpinan berbasis budaya Minangkabau di dalam pengembangan SDM dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa terlaksana dengan baik, walaupun belum sepenuhnya belum maksimal. Namun, bertolak dari persiapan yang dilakukan terait dengan pelaksanaan Tri

Dharma Perguruan Tinggi, masing-masing dosen telah melaksanakan saran dan instruksi di dalam pengembangan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan karya seni, juga pengabdian pada masyarakat.

Karakteristik pengendalian Kepemimpinan Ketua Program Studi Seni Teater, dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis budaya Minangkabau.

Secara operasional fungsi kontrol terhadap pelaksanaan program kerja di Program Studi Seni Teater dilakukan secara bersama-sama oleh Ketua Program Studi dan Unit jaminan Mutu Program Studi. Kontrol dan evaluasi ditujukan untuk menjamin kesesuaian antara hasil kegiatan dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Untuk itu dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap semua komponen kegiatan Tri Dharma perguruan Tinggi, kegiatan kemahasiswaan dan komponen pendukungnya. Bentuk pengendalian pengembangan SDM dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa dilakukan berdasarkan mekanisme kontrol yang selektif. Kontrol ini dilakukan, bertujuan untuk melihat sejauh-mana pelaksanaan pengembangan SDM dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan.

Dalam pendidikan dan pengajaran, dosen diwajibkan mencatat materi perkuliahan dan kehadiran mahasiswa. Dalam Penelitian dan karya seni, pengendalian Ketua Program Studi Seni Teater diarahkan pada posisi dosen sebagai peneliti dan pengkarya, sehingga pengajuan proposal penelitian dan karya seni direkomendasi secara selektif sesuai dengan bidang keilmuan akademik yang dimiliki. Dalam pengabdian pada masyarakat, ditujukan kepada dosen yang ingin mengembangkan bidang keilmuannya di tengah-tengah masyarakat. Dosen yang mengikuti program pengabdian pada masyarakat diminta untuk memberikan laporan kemajuan (*progress report*) terhadap proses pengabdian yang dilakukan.

### **3.2 Pembahasan**

Karakteristik persiapan Kepemimpinan Ketua Program Studi Seni Teater, dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis budaya Minangkabau.

Program Studi Seni Teater mengembangkan sistem kepemimpinan yang berlandaskan pada kualitas hubungan inter-personal, akuntabilitas dan partisipatif.

Hubungan inter-personal yang baik diyakini dapat menimbulkan budaya kerja yang sehat, saling mengisi antar berbagai elemen di dalam Program Studi. Prinsip akuntabilitas menimbulkan rasa tanggungjawab pada pengemban jabatan. Sementara prinsip partisipatif menimbulkan rasa memiliki yang tinggi terhadap institusi yang memotivasi Civitas Akademika yang berperan dalam mengembangkan institusi. Hal ini senada dengan penelitian Harjanto Prabowo, yang berjudul “Aspek-Aspek Pengelolaan dan Kepemimpinan Inovatif untuk Implementasi Teknologi Informasi dan Komunikasi di Perguruan Tinggi” dalam jurnal *Binus Business Review* Vol. 3 No. 2 November 2012 menyimpulkan bahwa ciri-ciri umum pemimpin perguruan tinggi yang inovatif, antara lain adalah memiliki visi (teknologi informasi), memiliki *passion*, senang menghadapi tantangan, tidak takut gagal, berani mencari terobosan, motivator yang hebat, dan siap bekerja sama.

Terkait dengan fungsi kepemimpinannya, Ketua Program Studi Seni Teater harus melakukan pengelolaan dan pembinaan Program studi dalam bentuk kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan yang sangat tergantung pada kemampuannya. Di samping itu, Ketua Program Studi Seni Teater sebagai pemimpin pendidikan berfungsi mewujudkan relasi manusiawi (*human relationship*) dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antar personal, agar secara serempak bergerak kearah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efisien dan efektif.

Oleh karena itu, segala penyelenggaraan pendidikan di Program Studi Seni Teater mengarah kepada usaha meningkatkan mutu pendidikan yang sangat dipengaruhi oleh dosen dalam melaksanakan tugasnya secara operasional. Dosen pada dasarnya merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama adalah mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Umi Zulfa, 2013: 163). Kelayakan dosen dinilai dari dua aspek yaitu kualitas dan kuantitas yang berkaitan dengan kompetensi untuk menyelesaikan tugas pokok di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Tiga hal ini merupakan esensi dari Tridharma Perguruan Tinggi yang

harus dijalani oleh dosen selaku tenaga pendidik. Hal ini sesuai dengan penelitian Fitroh dengan judul *Optimalisasi Tri Dharma Perguruan Tinggi Dosen Menggunakan Tahapan IT Master Plan*, diterbitkan oleh Studi Inforastika: Jurnal Sistem Informasi 6(1)-2013, menyimpulkan bahwa analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, dinyatakan bahwa budaya organisasi sangat menentukan dalam proses pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi bagi dosen.

Temuan penelitian terkait dengan persiapan dalam pengembangan SDM dosen di Program Studi Seni Teater ISI Padangpanjang ditemukan melalui tiga wilayah, yaitu; melalui pendidikan dan pengajaran, penelitian dan karya seni, dan pengabdian pada masyarakat.

Karakteristik pelaksanaan Kepemimpinan Ketua Program Studi Seni Teater, dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis budaya Minangkabau.

Pelaksanaan kepemimpinan Ketua Program Studi Seni Teater dalam pengembangan SDM pada dasarnya mengikuti gaya kepemimpinan yang berbasis pada budaya Minangkabau. Kepemimpinan ini bertolak pada falsafah "*manitiak dari ateh langik, bajanjang naiak batanggo turun, mambusek dari bumi, duduak samo randah tagak samo tinggi* (menitik dari atas langit, berjenjang naik bertangga turun, muncul dari bumi, duduk sama rendah tegak sama tinggi)." Filosofi kepemimpinan ini, merujuk pada dua gaya kepemimpinan di Minangkabau yang secara konsep dan praktek yang berbeda, namun kehadirannya bisa bersanding satu sama lain. Filosofi *manitiak dari ateh langik, bajanjang naiak batanggo turun* (menitik dari atas langit, berjenjang naik bertangga turun) merupakan gaya kepemimpinan *Koto Piliang* yang dikembangkan oleh Datuk Ketumanggungan. Sementara, filosofi *mambusek dari bumi, duduak samo randah tagak samo tinggi* (muncul dari bumi, duduk sama rendah tegak sama tinggi) merupakan gaya kepemimpinan *Bodi Chaniago* yang dikembangkan oleh Datuk Perpatih Nan Sabatang.

Situasi di atas, sangat terlihat di dalam gaya kepemimpinan Ketua Program Studi Seni Teater di dalam mengelola SDM dosen, tenaga kependidikan, maupun

mahasiswa sebagai peserta didik di Program Studi Seni Teater. Posisi yang dipraktekkan Ketua Program Studi Seni Teater di dalam mengelola Program Studi Teater adalah memposisikan dirinya sebagai pelayan dan pemandu. Hal ini, sejalan dengan pemikiran Masduki Duryat di dalam melihat posisi kepemimpinan di dalam Islam sebagai (1) pelayan (*Khadim*), pemimpin adalah pelayan bagi pengikutnya. Seorang pemimpin yang dimuliakan orang lain, belum tentu perkara tersebut sebagai tanda kemuliaan. Karena pemimpin yang baik adalah pemimpin yang boleh berkhidmat dan menjadi pelayan bagi kaumnya, (2) pemandu (*Muwajjih*), pemimpin adalah pemandu yang memberikan arahan pada pengikutnya untuk menunjukkan jalan yang terbaik untuk selamat sampai tujuan (Duryat, 2016:9-10).

Terkait dengan karakteristik pelaksanaan pengembangan SDM dosen teater, Ketua Program Studi Seni Teater bersama Sekretaris Program Studi Seni Teater melaksanakan program yang dilakukan secara internal, maupun eksternal, secara spesifik melibatkan para dosen dan unsur pimpinan Program Studi Seni Teater sebagai pelaksana. Program internal yang dimaksud adalah; (1) evaluasi kurikulum, (2) Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, (3) kerjasama antar lembaga/instansi pemerintah dan swasta, dan (4) Studi lanjut program doktoral dosen.

Karakteristik pelaksanaan Kepemimpinan Ketua Program Studi Seni Teater, dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis budaya Minangkabau.

Karakteristik pengendalian yang dilakukan oleh Ketua Program Studi Teater terhadap pengembangan SDM dosen teater, dilakukan berdasarkan sejauh-mana persiapan dan pelaksanaan pengembangan SDM dosen teater sudah diwujudkan. Pada tahap ini, tentu saja dapat dilihat dalam dua aspek yaitu (1) aspek keberhasilan, dan (2) aspek kegagalan. Pengendalian di dalam kerja kepemimpinan, di satu sisi melihat kemampuan *leadership* seorang pemimpin di dalam mengelola individu, kelompok, pola kerja, termasuk bagaimana seorang pemimpin mampu mengendalikan dirinya sehingga tidak terjebak dalam *frame* reaktif, emosional di dalam mengambil kebijakan, maupun keputusan. Hal ini

sesuai dengan penelitian Yennie Siauw, dengan judul “Peranan Kepemimpinan dan Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Mengatasi Masalah Pengendalian” diterbitkan oleh *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.2 No.2* tahun 2013, menyimpulkan sistem pengendalian manajemen dapat mengarahkan anggota badan usaha untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan dapat mengembangkan sumber daya manusia melalui bentuk pengendaliannya. Hal yang paling penting adalah, bagaimana seorang pemimpin harus memiliki kemampuan analisis, kritis, tegas, dan bijaksana di dalam menyikapi segala persoalan yang terjadi di dalam organisasi, khususnya pada Program Studi Seni Teater. Hal ini sesuai dengan penelitian Paula Jorde Bloom and Michael B. Abel, dengan judul “Expanding the Lens—Leadership as an Organizational Asset”. Menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang kuat adalah komponen penting dari setiap organisasi yang berkembang.

Berdasarkan persiapan, dan pelaksanaan program yang terkait dengan pengembangan SDM dosen teater, seperti (1) evaluasi kurikulum, (2) Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, (3) kerjasama antar lembaga/instansi pemerintah dan swasta, dan (4) Studi lanjut program doktoral dosen. Pengendalian kinerja dosen juga diwujudkan melalui Beban Kerja Dosen (BKD), di dalamnya mencakup seluruh *progress report* yang dilakukan oleh dosen selama satu semester. Dosen Program Studi Seni Teater, memasukkan aktivitas Tri Dharma Perguruan Tinggi (pendidikan dan pengajaran, penelitian dan karya seni, dan pengabdian pada masyarakat) ke dalam isian formulir BKD yang di laporkan ke Program Studi Seni Teater dan Fakultas Seni Pertunjukan. Sementara, format *soft data* di upload secara online untuk dinilai oleh tim asesor yang diangkat melalalui SK Rektor Institut Seni Indonesia (ISI) Padangpanjang.

#### **4. PENUTUP**

Dari hasil pembahasan ditemukan beberapa kesimpulan. (1) Karakteristik kepemimpinan Ketua Program Studi Seni Teater dalam persiapan pengembangan SDM dosen berbasis budaya Minangkabau, mengacu pada implementasi kualitas dosen secara teoretik dan praktik. Kegiatan yang dalam menunjang potensi SDM dosen ini melalui tiga wilayah utama yaitu (1) pendidikan dan pengajaran, (2)

penelitian dan karya seni, dan (3) pengabdian pada masyarakat. Untuk tenaga kependidikan adalah melalui pelatihan kerja administrasi pendidikan melalui pengembangan SDM pendidikan, SDM mentoring dan SDM *Coaching* dan mahasiswa adalah melalui program intrakurikuler dan ekstrakurikuler. (2) Karakteristik kepemimpinan Ketua Program Studi Seni Teater dalam pelaksanaan pengembangan SDM dosen berbasis budaya Minangkabau, dilakukan dalam bentuk evaluasi kurikulum, pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, kerjasama dengan lembaga atau instansi lain, dan studi lanjut Program Doktorat dosen. Untuk tenaga kependidikan, dilakukan melalui pengembangan kompetensi umum, pengembangan kompetensi fungsional, dan pengembangan kompetensi manajerial tenaga kependidikan dan mahasiswa adalah melalui program intrakurikuler yaitu kegiatan proses belajar mengajar (PBM) dan ekstrakurikuler. (3) Karakteristik kepemimpinan Ketua Program Studi Seni Teater dalam pengendalian pengembangan SDM dosen berbasis budaya Minangkabau, dilakukan melalui beban kerja dosen (BKD), untuk tenaga kependidikan adalah melalui peninjauan dan kontrol terhadap kerja tenaga kependidikan pembuatan laporan kerja tenaga kependidikan setiap hari. Sedangkan untuk mahasiswa adalah melalui dokumen pantauan PBM yang disediakan oleh tenaga kependidikan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Duryat, Marzuki, 2016. *Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Fitroh, 2013, "Optimalisasi Tri Dharma Perguruan Tinggi Dosen Menggunakan Tahapan IT Master Plan", *Studi Informastika: Jurnal Sistem Informasi*
- Hermino, Agustinus, 2014. *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Maleong, Lexy J, 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Paula Jorde Bloom and Michael B. Abel, 2015. "Expanding the Lens—leadership as an Organizational Asset". National Association for the Education of Young Children (NAEYC), *YC Young Children*, Vol. 70, No. 2 (May 2015)



- Prabowo, Harjanto, 2012. “Aspek-Aspek Pengelolaan dan Kepemimpinan Inovatif untuk Implementasi Teknologi Informasi dan Komunikasi di Perguruan Tinggi”, *Binus Business Review* Vol. 3 No. 2 November 2012.
- Siauw, Yennie, 2013. judul “Peranan Kepemimpinan dan Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Mengatasi Masalah Pengendalian”, *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* Vol.2 No.2
- Sutama, 2016. *Metode Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Surakarta: Fairus.
- Zulfa, Umi, 2013. *Alternatif Model Penilaian & Pengembangan Kinerja Dosen: Strategi Akselerasi Pengembangan Kinerja Dosen dan Perguruan Tinggi*, Yogyakarta: Ihya Media.