

**KEPEMIMPINAN KETUA PROGRAM STUDI PENDIDIKAN
BAHASA INGGRIS FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU
PENDIDIKAN UNIVERSITAS SARJANAWIYATA
TAMANSISWA YOGYAKARTA**

TESIS

Diajukan Kepada
Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Universitas
Muhammadiyah Surakarta Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan



Oleh

**Natalia Endang Wani Karyaningsih
NIM : Q 100070032**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan sebagai salah satu upaya untuk membangun sumberdaya manusia, memerlukan wawasan yang sangat luas. Pendidikan menyangkut seluruh aspek kehidupan manusia baik dalam pemikiran maupun pengalamannya. UUD 1945 mengamanatkan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk itu pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan pendidikan nasional guna membentuk kepribadian bangsa sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945. Pendidikan Nasional secara kuantitatif bertujuan mendidik dan mencerdaskan seluruh rakyat Indonesia, sedangkan secara kualitatif bertujuan membangun manusia Indonesia seutuhnya, yakni membangun keimanan, kepribadian, budi pekerti, pengetahuan, ketrampilan dan membangun tanggung jawab anak didik (Sudarto,2007:12).

Era global membawa pengaruh dengan meningkatnya hubungan kerjasama antar bangsa menyebabkan perubahan dalam kebijakan pemerintah Indonesia termasuk kebijakan dalam bidang pendidikan. Pengaruh yang sangat kuat umumnya adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diperlukan untuk pembangunan nasional dan untuk menghadapi persaingan dari negara-negara lain dalam pasar bebas. Penyelenggara pendidikan adalah pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal (Pasal 1 UU No 14 Th 2005). Setiap

satuan pendidikan menerapkan standar pengelolaan. Pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi menerapkan otonomi perguruan tinggi yang dalam batas-batas yang diatur dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku memberikan kebebasan dan mendorong kemandirian dalam pengelolaan akademik, operasional, personalia, keuangan, dan area fungsional kepengelolaan lainnya yang diatur oleh masing-masing perguruan tinggi (Pasal 49 PP No 19 Th 2006). Perguruan tinggi sebagai satuan pendidikan harus memiliki berbagai pedoman penyelenggaraan yang mengatur tentang struktur organisasi, pembagian tugas di antara pendidik, pembagian tugas di antara tenaga kependidikan, peraturan akademik, tata tertib pendidik dan tenaga kependidikan, kode etik hubungan antara sesama warga di dalam lingkungan dan hubungan antara warga satuan pendidikan dengan masyarakat (Pasal 52 PP No 19 Th 2006).

Isu tentang kualitas sangat cepat berkembang di dunia pendidikan, termasuk di Indonesia. Salah satu yang menjadi sebab adalah jumlah lulusan SLTA dan Perguruan Tinggi yang tidak memperoleh kesempatan kerja dari tahun ke tahun semakin meningkat. Banyaknya lulusan yang tidak tertampung di lapangan kerja, selain disebabkan oleh sempitnya kesempatan kerja, juga disebabkan oleh rendahnya mutu lulusan. Mutu yang rendah mengindikasikan bahwa dari segi pengetahuan, ketrampilan dan keahlian yang dikuasai tidak memenuhi kualifikasi yang dituntut lapangan kerja dan sangat rendah kemampuannya untuk mandiri dalam bekerja (Nawawi, 2003).

Perguruan Tinggi di Indonesia menghadapi berbagai permasalahan (Harsono, 2008:3). Permasalahan pertama adalah upaya membangun mutu pendidikan. Pembangunan mutu pendidikan memerlukan organisasi yang efektif. Permasalahan selanjutnya adalah peminat beberapa perguruan tinggi negeri yang semakin membesar sementara perguruan tinggi swasta mengalami penurunan. Keadaan ini menjadi tantangan dan rangsangan bagi penyelenggara lembaga pendidikan khususnya di Perguruan Tinggi untuk membenahi proses belajar mengajar sebagai usaha memperbaiki lulusan. Sarjana yang berkualitas, sebagai cerminan bangsa yang cerdas, akan menjadi tenaga yang bisa *survive* menghadapi berbagai kesulitan.

Pendidikan memiliki peran sangat strategis dalam mendukung dan mempercepat pembentukan masyarakat demokratis berkeadaban yang menjadi salah satu karakter terpenting masyarakat Indonesia. Peran pendidikan adalah mempersiapkan anak bangsa, baik secara individual maupun sosial, agar memiliki kemampuan, ketrampilan, etos dan motivasi untuk berpartisipasi aktif dalam aktualisasi dan institusionalisasi masyarakat (Azra, 2002:xix). Peran pendidikan sebagai penyedia sumberdaya manusia yang berkualitas juga dikemukakan oleh Maliki (2008:272), bahwa pendidikan memiliki peran yang besar dalam penyediaan sumberdaya manusia yang berkualitas dan daya saing yang tinggi.

Perbaikan kualitas pendidikan di Indonesia sampai saat ini tidak pernah berhenti. Usaha tersebut dilakukan untuk menyesuaikan dan mengimbangi perkembangan tuntutan dunia industri dan perkembangan iptek

yang berjalan sangat cepat. Tanpa ada peningkatan kualitas dan penyeimbang, dunia pendidikan akan terjebak pada situasi yang memunculkan keadaan dimana pendidikan justru menjadi beban masyarakat dan negara akibat munculnya pengangguran dari pendidikan yang tidak produktif (Supriyanto, 2007:9)

Perguruan Tinggi sebagai unit operasional memerlukan pengaturan dalam pelaksanaan sehingga antara satu komponen dengan komponen lainnya bekerja secara sistemik. Perlu ada pemahaman terlebih dahulu bahwa komponen kerja tidak bersifat persial tetapi satu dengan lainnya adalah komplementer. Oleh karena itu diperlukan cara manajemen yang sistemik. Komponen dalam dunia pendidikan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu komponen yang bersifat dinamis seperti mahasiswa, tenaga pengajar, karyawan, dan masyarakat. Komponen kedua berupa unsur statis yang berujud administrasi, kurikulum, dan material lainnya. Dalam upaya meningkatkan mutu lulusan Perguruan Tinggi, kedua komponen seperti yang diuraikan diatas perlu mendapat perhatian yang serius. Namun demikian kinerja tenaga pengajar yang profesional, terutama pimpinan akan sangat menentukan kualitas lulusan. Begitu pentingnya peran pimpinan dalam menentukan berbagai keputusan tentang langkah-langkah yang akan digunakan sebagai pedoman untuk bekerja, maka diperlukan kinerja seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya yang ada untuk dikembangkan sesuai dengan tuntutan masyarakat.

Bagaimana membuat anggota organisasi bekerja untuk mencapai tujuan organisasi merupakan pekerjaan yang tidak mudah. Pimpinan organisasi memotivasi semua anggota organisasi untuk bekerja secara optimal, sehingga semua potensi yang ada di dalam organisasi dapat digerakkan dan diarahkan untuk keuntungan organisasi, pimpinan organisasi, dan semua anggota organisasi. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan pengarahan dari pimpinan organisasi. Pengarahan adalah proses untuk menumbuhkan semangat para karyawan supaya giat bekerja serta membimbing mereka melaksanakan rencana dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan pengarahan, pimpinan organisasi menciptakan komitmen, mendorong usaha-usaha yang mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan mempengaruhi anggota organisasi supaya melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Karena organisasi berisi orang-orang, maka merupakan tugas pimpinan organisasi untuk mengarahkan dan mengkoordinir orang-orang ini (Kuncoro, 2008:116).

Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi, yang dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas (Pasal 6 PP RI No 60 Th1999). Susunan perguruan tinggi terdiri atas dewan penyantun, unsur pimpinan, dosen, senat perguruan tinggi, dan unsur pelaksana akademik yang meliputi bidang pendidikan, penelitian, dan bidang pengabdian kepada masyarakat. Menurut pasal 35 PP RI No 60 Th 1999, organisasi universitas terdiri atas unsur pimpinan yaitu rektor dan pembantu rektor; senat universitas; unsur pelaksana akademik yaitu

fakultas, lembaga penelitian, dan lembaga pengabdian kepada masyarakat; unsur pelaksana administrasi; unsur penunjang yaitu unit pelaksana teknis. Unsur pelaksana akademik yang mengatur pelaksanaan akademik adalah program studi. Penyelenggaraan program studi dipimpin oleh ketua program studi (Pasal 52 PP RI No 60 Th 1999). Dengan demikian ketua program studi adalah pimpinan yang harus mengatur anak buah atau para dosen dalam menyelenggarakan kegiatan akademik pada program studi. Kualitas program studi sangat bergantung pada kepemimpinan ketua program studi.

Perguruan tinggi diharapkan menjadi pusat penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan tinggi serta pemeliharaan, pembinaan dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi atau kesenian sebagai suatu masyarakat ilmiah yang penuh cita-cita luhur, masyarakat berpendidikan yang gemar belajar dan mengabdikan kepada masyarakat serta melaksanakan penelitian yang menghasilkan manfaat yang meningkatkan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara (PP RI No 60 Th 1999). Di dalam pasal 2 PP RI No 60 Th 1999 disebutkan bahwa tujuan perguruan tinggi adalah menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian, serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional. Pendidikan tinggi merupakan kegiatan dalam upaya menghasilkan

manusia terdidik sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Penyelenggara pendidikan tinggi adalah perguruan tinggi yang dapat berbentuk universitas.

Bertitik tolak dari tujuan diselenggarakannya pendidikan tinggi di Indonesia maka peranan perguruan tinggi menjadi sangat dominan. Perguruan tinggi harus bisa diharapkan benar-benar berfungsi sebagai wahana penyiapan sumber daya manusia yang berkualitas. Semua komponen sistem pendidikan harus ditata sehingga memenuhi persyaratan normatif yang dituntut, antara lain: peserta didiknya harus memenuhi standar kualitas yang ditentukan, mutu dosennya harus baik, dan fasilitas pendidikannya juga harus baik (Kuncoro,2008:106).

Seperti telah diuraikan di atas bahwa perguruan tinggi di Indonesia menghadapi berbagai permasalahan (Harsono,2008:3). Permasalahan pertama adalah upaya membangun mutu pendidikan. Menghadapi tantangan yang berat, perguruan tinggi perlu mempersiapkan pemimpin yang mempunyai integritas kepribadian yang dapat menjadi teladan, pro aktif dalam mengantisipasi lingkungan eksternal yang sangat dinamis dengan menggerakkan seluruh potensi *resources* yang dimiliki (Kuncoro, 2008:118). Kepemimpinan memiliki kedudukan yang menentukan dalam organisasi. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat menggerakkan orang ke arah tujuan yang dicita-citakan, sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur tidak memiliki pengaruh dan kemampuan kepemimpinan dapat mengakibatkan lemahnya kinerja organisasi karena bekerja berdasarkan *internal circle* yang tidak pernah

memperhitungkan tantangan dan pada akhirnya dapat menimbulkan entropi (Komariah, 2008:242)

Seorang pemimpin haruslah menjadi pemimpin yang karismatik, transaksional, dan visioner (Robbins, 2003). Pemimpin karismatik memiliki visi, mau mengambil risiko untuk mencapai visi itu, peka terhadap baik kendala-kendala lingkungan maupun kebutuhan pengikut, dan menunjukkan perilaku yang berbeda dengan pemimpin yang non karismatik. Dalam mempengaruhi anak buah, pemimpin yang karismatik mengutarakan visi dengan jelas. Pemimpin transaksional dapat memotivasi anak buah kearah tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Pemimpin yang visioner mampu menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi. Sri Sultan Hamengku Buwono mengatakan bahwa pemimpin visioner adalah "pemimpin yang dapat menjalankan tugas kepemimpinan menuju masa depan yang lebih baik"(2009:A).

Seorang pemimpin menjadi tokoh penting dalam sebuah organisasi, karenanya hasil dari tujuan yang akan dicapai baik kuantitas maupun kualitas ditentukan oleh pemimpin. Pemimpin dapat diterima oleh bawahannya apabila pemimpin mampu menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya, mampu membangkitkan semangat orang lain (Nasution, 2005). Namun demikian banyak terjadi bawahan yang tidak menghargai pimpinan. Kondisi ini terjadi karena ketidakmampuan pimpinan menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya. Ada pemimpin yang tidak bisa mengambil prakarsa dan

tidak pernah menciptakan gagasan-gagasan baru, kurang bertanggung jawab terhadap persoalan organisasi, tidak mampu mengelola konflik yang ada pada organisasi. Pemimpin yang tidak mampu mengelola organisasi akan menyebabkan perpecahan di dalam organisasi tersebut.

Organisasi perguruan tinggi yang baik adalah organisasi perguruan tinggi yang secara kultur terintegrasi sehingga semua personal memiliki komitmen yang sama untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan perguruan tinggi yang sukses adalah pimpinan yang memiliki budaya kerja yang sesuai untuk mencapai tujuan (Harsono, 2008:4). Tujuan perguruan tinggi merupakan tujuan orang-orang yang terlibat dalam aktivitas, yang selanjutnya harus tercipta kondisi yang saling menguntungkan antara tujuan personal dengan tujuan organisasi.

Menurut Kuncoro (2008:119) untuk menggerakkan roda organisasi perguruan tinggi maka diperlukan pemimpin yang betul-betul berkualitas baik. Di sebuah perguruan tinggi, faktor kepemimpinan merupakan salah satu kunci utama untuk mencapai keberhasilan, disamping program, ketersediaan sumber daya, budaya akademik, dan faktor lainnya. Pemimpin dalam dunia akademik diperlukan pemimpin yang memiliki keseimbangan kemampuan akademik, kemampuan manajerial, dan kemampuan kepemimpinan. Faktor kunci yang menentukan kualitas pendidikan adalah faktor kepemimpinan. Keefektifan pola kepemimpinan, mulai dari tingkat universitas sampai pada jurusan/program studi sangat menentukan keefektifan sebuah perguruan tinggi. Kepemimpinan dalam konteks perguruan tinggi adalah kepemimpinan

akademik. Tugas pemimpin dalam perguruan tinggi saat ini dihadapkan pada banyak tantangan yang besar, antara lain globalisasi dan paradigma baru dalam pendidikan tinggi (Indrajit dan Djokopranoto, 2006:49).

Organisasi perguruan tinggi pada tingkat program studi terdiri dari pimpinan, dosen, dan karyawan. Menurut pasal 52 PP RI No 60 Tahun 1999 "penyelenggaraan program studi dipimpin oleh ketua program studi". Berdasarkan Rencana Strategis UST tahun 2008-2010, ketua program studi mempunyai beberapa tanggung jawab dalam memajukan program studi. Tanggung jawab tersebut meliputi kurikulum, sistem pembelajaran, suasana akademik, dan meningkatkan kompetensi program studi. Dalam bidang kurikulum, ketua program studi bertanggung jawab untuk mengkaji dan menyempurnakan kurikulum, silabus, satuan acara perkuliahan, dan modul pembelajaran secara periodik. Dalam sistem pembelajaran, ketua program studi bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas metode pembelajaran, meningkatkan mutu materi pembelajaran, mengembangkan modul-modul pembelajaran. Dalam menciptakan suasana akademik, ketua program studi mempunyai tanggung jawab dalam meningkatkan gairah belajar mahasiswa, meningkatkan mutu pelayanan akademik, menyediakan sarana penyampaian karya akademik mahasiswa baik dalam media cetak maupun kegiatan ilmiah lainnya

"Kepemimpinan memerlukan bentuk hubungan manusia yang efektif, bukan hubungan yang tidak efektif" (Nawawi dan Hadari, 2006:24). Hubungan manusiawi yang efektif dapat menimbulkan rasa senang dan puas

antar kedua belah pihak. Kondisi ini akan menimbulkan tanggapan berupa rasa ikut memiliki terhadap organisasi dan seluruh kegiatannya. Respon itu akan diiringi dengan rasa ikut bertanggung jawab dan kemauan untuk ikut berpartisipasi baik pada orang yang dipimpin maupun para pemimpin. Gejala-gejalanya dapat dilihat pada tingkah laku perseorangan dalam bentuk selalu aktif menyampaikan inisiatif, kreatifitas, pendapat, dan saran dalam melaksanakan pekerjaan organisasi.

Ketidakpuasan atas sikap dan kebijakan pimpinan selalu ada pada setiap organisasi yang terkadang ditunjukkan dengan terang-terangan atau secara sembunyi-sembunyi, termasuk dalam organisasi pendidikan. Ketidakpuasan bisa terjadi karena, pembagian tugas yang tidak merata, penerapan kebijakan yang hanya ditentukan oleh pimpinan saja tanpa melibatkan bawahan, pimpinan yang tidak komunikatif, kurang memperhatikan bawahan, dan kurang menghargai kerja orang lain. Kondisi ini menyebabkan kerjasama yang tidak baik antara pimpinan dan bawahan. Para bawahan berpikir, bekerja sekedar melakukan tugas saja, tidak ingin ikut terlibat dalam tujuan organisasi. Ketidakpuasan ini terjadi apabila di dalam organisasi terdapat hubungan manusiawi yang tidak efektif. Nawawi dan Hadari (2006:25) mendeskripsikan hubungan manusiawi yang tidak efektif sebagai "komunikasi dan perlakuan yang menimbulkan perasaan tidak senang, tidak puas, dan saling menolak/menjauh antara kedua belah pihak". Hubungan manusiawi yang tidak efektif akan menimbulkan respon mersa tidak ikut bertanggung jawab, merasa seperti orang luar atau tidak merasa memiliki

organisasi dan kegiatannya. Gejala-gejalanya dapat pada tingkah laku perseorangan berupa menolak berpartisipasi dan menghindar dari tanggung jawab, tidak aktif dan tidak pernah menyampaikan kreatifitas, inisiatif, pendapat, saran, dan bahkan menghindari pertemuan dengan pimpinan. Kepatuhan pada pemimpin hanya didasari rasa takut, lebih sengan menantang meskipun dilakukan secara diam-diam, tidak mempercayai pemimpin, keseganan dan sikap hormat palsu.

Kepemimpinan pendidikan yang diperlukan saat ini adalah kepemimpinan yang didasarkan pada jati diri kepribadian bangsa yang hakiki, yang bersumber dari nilai budaya dan agama, dan mampu mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan khususnya, dan umumnya atas kemajuan yang diraih di luar organisasi (Komariah, 2008:240).

Program studi pendidikan Bahasa Inggris Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa merupakan program studi di lingkungan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan yang boleh dikatakan berbeda dengan program studi yang lain di lingkungan yang sama. Perbedaan tersebut terlihat dari jumlah mahasiswa, jumlah dosen, dan fasilitas pendukung kegiatan belajar mengajar. Jumlah mahasiswa program studi pendidikan Bahasa Inggris sebanyak 843 orang, sedangkan pada program studi yang lain kurang dari 150 orang. Demikian juga dengan jumlah dosen, selain jumlahnya lebih banyak dari program studi yang lain, kualifikasi pendidikan dosen juga lebih baik. Dari tiga belas dosen tetap, satu orang bergelar guru besar, satu orang doktor, tiga

orang sedang menempuh S3, lima orang sedang menempuh S2, dan sisanya bergelar master.

Fasilitas pembelajaran yang dimiliki program studi Bahasa Inggris terlihat lebih baik dibanding program studi yang lain, ruang perkuliahan dilengkapi dengan pendingin ruangan. Kondisi ini menjadikan mahasiswa dan dosen dari program studi lain bertanya-tanya, bagaimana ketua program studi pendidikan Bahasa Inggris berhasil mendekati yayasan untuk minta fasilitas tersebut. Ketua program studi Bahasa Inggris masih berusia muda, bergelar master, dan ternyata mampu memimpin beberapa orang yang sudah senior dan mempunyai kualifikasi pendidikan diatas ketua program studi. Kemampuan memimpin ini ditunjukkan dengan keberhasilan program studi tersebut selalu mendapat mahasiswa baru yang jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan program studi yang lain, kelulusan mahasiswa tepat waktu, dan banyak permintaan dari sekolah-sekolah dan kalangan orang tua untuk menjadikan mahasiswa yang sedang membuat tugas akhir menjadi tenaga honorer di sekolah maupun memberikan les privat bahasa inggris. Keadaan ini bisa menjadi cerminan bahwa program studi pendidikan Bahasa Inggris dipercaya oleh masyarakat, dan hasil ini bisa dicapai karena kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua program studi bisa diterima oleh dosen dan karyawan sehingga mereka bisa menjadi tim kerja yang solid.

B. Fokus

Yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah bagaimana karakteristik kepemimpinan ketua program studi Pendidikan Bahasa Inggris. Fokus tersebut dijabarkan menjadi tiga yaitu:

1. Bagaimana karakteristik fisik ruang kerja ketua program studi?
2. Bagaimana karakteristik hubungan kerja ketua program studi dengan dosen lain?
3. Bagaimana karakteristik hubungan sosial ketua program studi dengan masyarakat di lingkungan tempat tinggalnya?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa tujuan.

1. Tujuan yang pertama yaitu mendeskripsikan karakteristik fisik ruang kerja ketua program studi pendidikan Bahasa Inggris Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.
2. Tujuan yang kedua adalah mendeskripsikan karakteristik hubungan kerja ketua program studi pendidikan Bahasa Inggris Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta dengan para dosen dan karyawan yang menjadi bawahannya.
3. Tujuan yang ketiga adalah mendeskripsikan karakteristik hubungan sosial ketua program studi pendidikan Bahasa Inggris Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta dengan masyarakat di lingkungan tempat tinggalnya.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Direktorat Pendidikan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran tentang kepemimpinan ketua program studi di perguruan tinggi swasta yang tidak besar.

2. Bagi Ketua Program Studi

Dapat digunakan sebagai gambaran tentang cara kepemimpinan program studi agar dalam bersikap dan bertindak bisa diterima oleh anak buah.

3. Bagi dosen dan karyawan

Dapat digunakan sebagai gambaran tentang gaya kepemimpinan ketua program studi agar dapat menyesuaikan dengan gaya kepemimpinannya.

4. Bagi Yayasan

Jika program studi Pendidikan Bahasa Inggris dianggap baik dalam pengelolaannya, maka cara kerja pimpinan program studi Pendidikan Bahasa Inggris dapat diterapkan pada program studi yang lain di lingkungan FKIP.

4. Bagi mahasiswa Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris

Beberapa hal yang dihasilkan dari cara kerja pimpinan program studi antara lain fasilitas belajar yang lebih baik dibanding program studi lain, sangat menguntungkan mahasiswa.