

**PERAN PEMIMPIN DALAM MENYELESAIKAN
PERMASALAHAN INTERNAL (STUDI DI UIN RADEN
INTAN LAMPUNG)**

Listiyani Siti Romlah¹

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung¹
listiyani.siti@radenintan.ac.id¹

Siti Patimah²

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung²
sitipatimah@radenintan.ac.id²

Subandi³

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung³
subandi@radenintan.ac.id³

Deden Makbulloh⁴

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung⁴
deden_makbulloh@radenintan.ac.id⁴

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui Peran Pemimpin dalam Menyelesaikan Masalah Internal (Studi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung). Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan kepada 2 hal yaitu: Apa keputusan yang di ambil oleh pimpinan dalam menanggapi kasus yang terjadi di kampus Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Apa yang melatar belakangi terjadi nya permasalahan internal di kampus. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang menggambarkan secara naratif dengan berdasar pada data-data hasil penelitian yang di telaah secara objektif dari hasil wawancara, observasi dan penelaahan dokumen. Dalam penelitian ini menghasilkan bahwa peranan kepemimpinan yang diterapkan dalam menyelesaikan masalah internal yaitu terkait kasus asusila antara Dosen dan Mahasiswi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung merupakan gaya kepemimpinan yang demokratis. Karna dalam hal ini sikap yang diambil oleh pemimpin dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di internal kampus Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yaitu dengan berbagai pertimbangan dan sesuai masukan dan pendapat dari bawahannya. Pimpinan yang demokratis berusaha lebih banyak melibatkan anggota kelompok dalam mencapai tujuan. Pimpinan dengan tegas memberikan sanksi kepada pelaku berupa pencabutan status dosen dan mahasiswi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Berdasarkan Hasil Temuan penelitian jelas menunjukkan bahwa pimpinan sering melibatkan pegawai dan organisasi mahasiswa yang melibatkan keseluruhan

mahasiswa yang ada di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Dan pimpinan meminta masukan yang nanti akan menjadi kebijakan bersama. Biasanya kebijakan yang dimintai masukan adalah kebijakan yang terkait dengan peraturan yang ada di kampus.

Kata Kunci: Peran Pemimpin, Masalah Internal

ABSTRACT

This research to determine the role of leaders in resolving internal problems (Study at Raden Intan Lampung State Islamic University). In this research, the researcher focused on 2 things, namely: What decisions were taken by the leadership in responding to cases that occurred on the Raden Intan Lampung State Islamic University campus, what was the background to internal problems occurring on campus. The research method used is a qualitative descriptive method, namely research that describes narratively based on research data that is reviewed objectively from interviews, observations and document review. This research shows that the leadership role applied in resolving internal problems, namely related to immoral cases between lecturers and students at the Raden Intan Lampung State Islamic University, is a democratic leadership style. Because in this case the attitude taken by the leader in resolving problems that occur internally at the Raden Intan Lampung State Islamic University campus is with various considerations and according to input and opinions from his subordinates. Democratic leaders try to involve group members more in achieving goals. The leadership firmly imposed sanctions on the perpetrators in the form of revoking the status of lecturers and students at the Raden Intan Lampung State Islamic University. Based on the research findings, it clearly shows that leaders often involve employees and student organizations which involve all students at the Raden Intan Lampung State Islamic University. And the leadership asks for input which will later become a joint policy. Usually the policies that are asked for input are policies related to existing regulations on campus.

Keywords: Leader's Role, Internal Problems

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi ataupun instansi pada umumnya mempunyai harapan agar pegawainya mampu bekerja dengan kinerja yang tinggi, yang berarti pelaksanaan pekerjaan berhasil dengan baik. Pemimpin organisasi akan selalu menuntut pegawai untuk dapat mencapai standar atau bahkan mampu melampaui standar hasil kerja yang ditetapkan oleh organisasi ataupun instansi, karena pada dasarnya kinerja organisasi secara keseluruhan adalah kumpulan dari pencapaian kinerja semua pegawai. Dengan kata lain, keberhasilan suatu organisasi tergantung pada tingkat pelaksanaan pekerjaan masing-masing pegawai (Siregar, 2017).

Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik. Senantiasa memberikan daya tarik yang kuat pada setiap orang. Suatu ungkapan mulia mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting (Basyar, 2016).

Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuat keputusan. Ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Kepemimpinan seringkali dipertanyakan oleh orang-orang, apakah bedanya dengan manajemen demikian pula pemimpin dengan manajer (Larosa, Waruwu & Laia, 2022).

Konsep kepemimpinan dan kekuasaan sebagai terjemahan dari power telah

menurunkan suatu minat yang menarik untuk senantiasa didiskusikan sepanjang evolusi pertumbuhan pemikiran manajemen. Konsep kekuasaan amat dekat dengan konsep kepemimpinan. Kekuasaan merupakan sarana bagi pemimpin untuk mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya atau anggotanya dalam memberikan ulasan tentang hubungan yang integral antara kepemimpinan dan kekuasaan (Triantini, 2019).

Suatu organisasi hampir dapat dipastikan akan menghadapi permasalahan, baik bersifat eksternal maupun internal, dan dapat bersifat positif maupun negatif. Masalah internal adalah masalah yang terjadi di dalam suatu organisasi, perusahaan, atau entitas lainnya. Ini dapat mencakup berbagai hal, mulai dari masalah struktural, budaya kerja yang tidak sehat, konflik antarpegawai, kekurangan sumber daya, hingga masalah kinerja dan manajemen. Menurut Sanusi (2009) “Konflik (masalah) merupakan keadaan pertentangan antara dorongan-dorongan yang berlawanan, yang ada sekaligus bersama-sama dalam diri seseorang”. Dengan kata lain konflik dapat diartikan sebagai suatu benturan, atau ketidaksetujuan, suatu konfrontasi, pertengkaran, yang dapat terjadi secara perorangan maupun kelompok (Nurhaida, 2013).

Pengendalian masalah yang terjadi merupakan salah satu tugas pemimpin dalam sebuah organisasi. Efektifitas kepemimpinan seseorang dapat dinilai dari bagaimana ia mampu mengendalikan dan mengelola masalah tersebut, baik bersifat masalah internal maupun masalah eksternal. Tanggung jawab pemimpin adalah untuk menyelami kondisi bawahannya,

kesediannya untuk meleburkan diri dengan tuntutan dan konsekuensi, memiliki komitmen untuk membawa setiap bawahannya untuk mengembangkan diri dan memiliki prestasi tertinggi. Oleh karena itu, ukuran kapabilitas seorang pemimpin salah satunya dinilai dengan kemampuan dalam mengendalikan masalah internal maupun eksternal (McCanse, 1999).

Peran adalah sesuatu yang jadi bagian satu yang memegang pemimpin yang terutama dalam terjadinya hal atau peristiwa. Wajdi & Arif (2021), menegaskan bahwa “peran adalah bagian dan tugas utama yang harus dilaksanakan”, jadi peran adalah suatu perilaku seseorang yang diharapkan dapat membuat suatu perubahan serta harapan yang mengarah pada kemajuan, meskipun tidak selamanya sesuai dengan yang diharapkan (Waruwu, 2022).

Peran kepemimpinan sangat penting dalam menyelesaikan masalah internal dalam organisasi. Pemimpin yang memiliki pemahaman yang baik tentang dinamika internal, komunikasi yang efektif, kemampuan pengambilan keputusan, dan kemampuan untuk memotivasi dan membimbing anggota tim dapat memainkan peran kunci dalam menjaga stabilitas dan kinerja organisasi. Adapun beberapa bentuk seorang pemimpin dalam menyelesaikan masalah adalah : mengarahkan visi dan tujuan, pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya, memotivasi tim, keterlibatan dalam solusi, komunikasi yang efektif, penanggulangan konflik dan mengambil tanggung jawab. Dengan demikian, pemimpin memiliki peran krusial dalam mengarahkan upaya untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan

mengatasi masalah. Mereka memainkan peran penting dalam memastikan bahwa langkah-langkah yang diambil efektif, efisien, dan sejalan dengan visi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun dalam hal ini dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi maka seorang pemimpin harus mempunyai gaya pemimpin. Adapun 4 gaya kepemimpinan yang peneliti paparkan yaitu sebagai berikut:

1. Otokratis, kata otokratis dapat diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa “aku” yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Ketika perilaku atau sikap itu ditampilkan oleh pemimpin, lahirlah yang disebut dengan kepemimpinan otokratis atau kepemimpinan yang otoriter. Kepemimpinan otokratis bertolak dari anggapan pemimpinlah yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap organisasi. Pemimpin otokratis berasumsi bahwa maju mundurnya organisasi hanya bergantung kepada dirinya. Dia bekerja sungguh-sungguh, bekerja keras, tertib, dan tidak boleh dibantah. Sikapnya senantiasa mau menang sendiri, tertutup terhadap ide dari luar, dan hanya idenya yang dianggap akurat.
2. Demokratis, demokrasi adalah keterbukaan dan keinginan memotivasikan pekerjaan dari, oleh dan untuk bersama. Kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan pendidikan yang bermutu dapat

dicapai. Pimpinan yang demokratis berusaha lebih banyak melibatkan anggota kelompok dalam mencapai tujuan.

3. Pseudo-Demokratis, seorang pemimpin yang bersifat pseudo-demokratis sering memaknai “topeng”. Gaya kepemimpinan ini berpura-pura memperlihatkan sifat demokratis di dalam kepemimpinannya, memberikan hak dan kuasa kepada pendidik untuk menetapkan dan memutuskan sesuatu, tetapi sesungguhnya gaya kepemimpinannya bekerja dengan perhitungan dan mengatur siasat agar kemauannya terwujud kelak. Pemimpin yang pseudo-demokratis ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Gaya kepemimpinan ini sebenarnya otoriter, akan tetapi seolah-oleh demokratis.
4. Laissez faire, kepemimpinan laissez faire diartikan membiarkan orang berbuat sekehendaknya. Pemimpin tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan kepada anggota-anggota sekelompok tanpa petunjuk atau saran-saran dari pemimpin. Kekuasaan dan tanggung jawab bersimpang-siur, berserakan di antara anggota kelompok dan tidak merata. Dengan demikian, mudah terjadi kekacauan dan bentrokan. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga yang dipimpinnya semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh pimpinannya. Kepemimpinan semacam ini sama dengan kepemimpinan pemisif.

Kata pemisif bisa bermakna serba boleh, serba mengiyakan, tidak mau ambil pusing, tidak bersikap dalam sikap sesungguhnya dari apatis. Pemimpin yang pemisif tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Dia memberikan kebebasan kepada manusia organisasional, begini boleh, begitu boleh dan sebagainya. Bawahan tidak mempunyai pegangan yang jelas, informasi diterima simpang siur dan tidak konsisten (Bashori, 2016).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin akan bergantung pada situasi yang ada, karena pemimpin yang efektif harus mampu menerapkan dan membedakan gaya kepemimpinan di situasi tertentu secara benar dalam pengendaliannya.

Dalam menganalisis seperti apa peran pemimpin pada Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dalam menyelesaikan permasalahan internal yang terjadi diantara para pegawai dosen dan mahasiswa, maka penelitian ini dilakukan oleh peneliti.

Oleh karena itu dalam memfokuskan sebuah penelitian maka peneliti memberikan rumusan serta tujuan masalah yang akan ditinjau dalam penelitian ini yaitu : apa keputusan yang diambil oleh pimpinan dalam menanggapi kasus yang terjadi di kampus universitas islam negeri raden intan lampung, apa yang melatar belakangi terjadinya permasalahan. Maka dengan itu, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di lembaga pendidikan tersebut dengan judul penelitian yakni “peran pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan internal (studi di uin raden intan lampung)

B. METODOLOGI

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2017: 59), metode deskriptif adalah penelitian yang melukiskan, menggambarkan, atau memaparkan keadaan objek yang diteliti sebagai apa adanya, sesuai dengan situasi dan kondisi ketika penelitian tersebut dilakukan. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2017: 53), pendekatan kualitatif adalah mekanisme kerja penelitian yang berpedoman penilaian subjektif nonstatistik atau nonmatematis, di mana ukuran nilai yang digunakan dalam penelitian ini bukanlah angka-angka skor, melainkan kategorisasi nilai atau kualitasnya. Dalam melaksanakan kegiatan penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang dilakukan pada sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan wawancara kepada pihak pegawai atau dosen yang ada di Universitas Islam Negeri Raden Inntan Lampung dengan 7 orang sampel.

Model analisa data yang digunakan terdapat tiga komponen pokok, ketiga komponen tersebut adalah:

1. Reduksi data merupakan komponen pertama dalam analisis data yang mempertegas, memperpendek, membuat

fokus, membuang hal yang tidak penting dan mengatur data sedemikian rupa sehingga simpulan penelitian dapat dilakukan. Dalam penelitian ini reduksi data dilakukan pada saat penulis mendapatkan data dari Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Kemudian menyederhanakan data tersebut dengan mengambil data-data yang mendukung dalam pembahasan penelitian ini, sehingga data-data tersebut mengarah pada kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan.

2. Sajian data merupakan suatu rakitan organisasi informasi, deskripsi dalam bentuk narasi yang memungkinkan simpulan penelitian dapat dilakukan. Secara singkat dapat berarti cerita sistematis dan logis supaya makna peristiwanya menjadi lebih mudah dipahami. Dalam menyajikan data dalam penelitian ini mendiskripsikan data-data tentang peran pimpinan dalam menyelesaikan permasalahan internal pada Universitas Islam negeri Raden Intan Lampung.
3. Penarikan simpulan, dalam awal pengumpulan data Peneliti sudah mulai mengerti apa arti dari hal-hal yang ditemui tentang peran pimpinan dalam menyelesaikan permasalahan internal di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan melakukan pencatatan peraturan-peraturan, pola-pola, pernyataan-pernyataan, dan arahan sebab akibat. Dengan demikian, dengan model analisis interaktif yang digunakan penarikan kesimpulan dapat dipertanggung jawabkan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan suatu kewajiban bahwa suatu masalah akan selalu ada selama manusia itu ada baik secara individu maupun anggota. Sebab didalam kehidupan suatu organisasi terdapat individu yang berbeda keperibadiannya, kepentingannya, latar belakang social, budaya, agama dan sebagainya masalah tidak bisa dihindari, baik masalah tersebut bersifat internal maupun eksternal, tetapi setiap masalah dapat dikendalikan, dikelola bahkan disinergikan menjadi sesuatu yang dinamis. Oleh karena itu mengendalikan atau menyelesaikan masalah adalah salah satu peran pimpinan dalam menjalankan kepemimpinannya.

Pengamatan yang terjadi di lokasi penelitian juga sangat bermanfaat untuk mendukung kelengkapan data dan informasi agar hasil penelitian yang dilakukan semakin sempurna serta untuk mengetahui fenomena yang terjadi. Maka hasil pengamatan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengamatan penulis bahwasannya pemimpin di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung sangat bijak dalam mengambil keputusan sehingga tidak memberatkan sebelah pihak
2. Berdasarkan hasil observasi penulis mengamati bahwasannya pimpinan universitas islam negeri raden intan lampung sangat berharap dengan adanya keputusan yang di ambil oleh pimpinan tersebut menghasilkan efek jera kepada pegawai yang melanggar peraturan kampus sehingga menciptakan lingkungan kampus yang nyaman baik bagi mahasiswa dan para dosen serta

pegawai yang ada di lingkungan kampus Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

3. Berdasarkan Pengamatan lain yang ditemukan peneliti bahwa pimpinan juga membeikan peringatan terhadap dosen dan mahasiswa agar dapat memetik hikmah dari permasalahan yang telah terjadi untuk menjadikan permasalahan tersebut sebagai pelajaran untuk kedepannya agar dapat lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara penulis memperoleh data bahwa ada beberapa yang melatar belakangi sehingga terjadi sebuah permasalahan di dalam organisasi yakni di kampus universitas islam negeri raden intan lampung, antara lain:

1. Oknum Dosen yang terjadi pada masalah internal kampus yang tidak komitmen dengan tugasnya serta melanggar peraturan yang ada di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Oknum dosen tersebut adalah seorang dosen pembimbing lapangan pada saat mahasiswa melaksanakan praktik pengalaman lapangan sehingga terjadi komunikasi yang intens antara kedua belah pihak
3. Mahasiswi tersebut merupakan mahasiswa semester akhir yang dimana mayoritas mahasiswa semester akhir sangat membutuhkan dana dan perhatian

Lalu bagaimana seorang pimpinan dapat berperan dalam menyelesaikan permasalahan internal yang terjadi diantara pegawai dan mahasiswa yang merupakan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara langsung, pimpinan Universitas Islam Negeri Raden

Intan Lampung adalah sebagai berikut :

1. Peran pribadi. Temuan menunjukkan bahwa sebagai pemimpin yang memiliki pribadi yang bijaksana, ia menjadi panutan bagi pegawai untuk menunjukkan disiplin dalam menjalankan tugas. Dalam konteks ini, sebagai pemimpin memberikan contoh dalam bentuk disiplin waktu, memberikan motivasi dan arahan untuk selalu bekerja secara bijaksana untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa Rektor sebagai pimpinan selalu memperbaiki hubungan dengan bawahan dengan cara selalu memberikan pembinaan kepada pegawai. Hubungan antara sub bagian atau antar seksi dalam bekerja sangat baik. Setiap pegawai bekerja dengan difasilitasi Rektor. Rektor secara rutin melakukan pembinaan kepada pegawai untuk bekerja dengan baik.
2. Peran Pengambil Keputusan Berdasarkan hasil temuan menunjukkan bahwa pengambilan keputusan yang dilaksanakan terkait kasus asusila yang terjadi antara dosen dan mahasiswa di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Pimpinan dengan tegas memberikan sanksi kepada pelaku berupa pencabutan status dosen dan mahasiswi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Peran Informasi. Berdasarkan Hasil Temuan penelitian jelas menunjukkan bahwa pimpinan sering melibatkan pegawai dan organisasi mahasiswa yang melibatkan keseluruhan mahasiswa yang ada di Universitas Islam Negeri Raden

Intan Lampung. Dan pimpinan meminta masukan yang nanti akan menjadi kebijakan bersama. Biasanya kebijakan yang diminta masukan adalah kebijakan yang terkait dengan peraturan yang ada di kampus.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut: Organisasi tanpa pemimpin ibarat kapal perang yang besar tanpa nahkodanya yang terjadi nantinya adalah kemuduran produktivitas di dalam organisasi. Pemimpin mempunyai hubungan dalam mempengaruhi jalannya organisasi dengan visi misi yang sedang dijalankan dengan berbagai sudut pandang sebagai seorang pemimpin, sudut pandang struktural, sumber daya manusia, politik dan simbolik.

Masalah yang serius dalam setiap organisasi yang dapat merugikan kinerja suatu organisasi maupun mendorong kerugian bagi banyak karyawan yang baik. Suatu masalah yang bersifat destruktif yang dapat mengganggu laju perkembangan organisasi akan menurun, dan mengakibatkan kemunduran dalam organisasi.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Basyar, A. (2016). *Pentingnya Peran Pemimpin Dalam Permasalahan Sosial*. An Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 1(01), 1-16
- Bashori. (2016) *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan (Studi Kasus di MAN*

- Godean Sleman Yogyakarta). Jurnal Pendidikan Islam Vol V,(1): 23-24.
- Blake, Rebert R & McCanse, Anne. (1999). *A. Leadership Dilemmas: Grid Solution*. Tx: Gulf Publishing. Haousten
- Meiman Hidayat Waruwu. (2023) *Analisis Peran Kepemimpinan Dalam Mengatasi Konflik Kerja Pegawai*. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Vol 1, (2): 369-370
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi, 1(1), 124-130.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>
- T Nurhaida. (2013) *Peran Pemimpin Dalam Mengendalikan Konflik Di Dalam Organisasi*. Jurnal Politeknik Mandiri Bina Prestasi Medan Vol 2,(2): 127-128.
- Triantini, Z. E. (2019). Meta Konsep Kekuasaan dan Demokrasi Dalam Kajian Teori Politik. Politea: Jurnal Politik Islam, 2(2), 1-18.