



**KONTRAK PENELITIAN PRODUK TERAPAN
TAHUN ANGGARAN 2022
NOMOR: 0042/UN33.8/PPKM/PT/2021**

Pada hari ini, **Senin** tanggal **Delapan Belas** bulan **April** tahun **Dua Ribu Dua Puluh Dua**, kami yang bertandatangan di bawah ini :

- 1. Prof. Dr. Baharuddin, ST, M.Pd.** : Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Negeri Medan, dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Universitas Negeri Medan, yang berkedudukan di Jl. Willem Iskandar Psr V Medan Estate, berdasarkan SK Ketua LPPM Universitas Negeri Medan Nomor: 104/UN33.8/KEP/PPKM/PT/2022, untuk selanjutnya disebut **Pihak Pertama**.
- 2. Dr. Darwin, S.T., M.Pd.** : Dosen **Fakultas Teknik (FT)** Universitas Negeri Medan, dalam hal ini bertindak sebagai Ketua **Penelitian Produk Terapan** Tahun Anggaran 2022, untuk selanjutnya disebut **Pihak Kedua**.

Pihak Pertama dan **Pihak Kedua** secara bersama-sama sepakat mengikatkan diri dalam suatu Kontrak **Penelitian Produk Terapan** Tahun Anggaran 2022 dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut:

**Pasal 1
Ruang Lingkup Kontrak**

Pihak Pertama memberi pekerjaan kepada **Pihak Kedua** dan **Pihak Kedua** menerima dan melaksanakan pekerjaan **Penelitian Produk Terapan** Tahun Anggaran 2022 dengan judul ” **KEPEMIMPINAN SEBAGAI MATA KULIAH PENCIRI UNIVERSITAS: PENGEMBANGAN MODEL REVITALISASI KURIKULUM MATA KULIAH INSTITUSI DI UNIVERSITAS NEGERI MEDAN**”.

**Pasal 2
Dana Penelitian**

- (1) Dana penelitian sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 dibebankan pada dana internal (Badan Layanan Umum) Universitas Negeri Medan Tahun Anggaran 2022.
- (2) Besarnya dana untuk melaksanakan pekerjaan penelitian sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 adalah sebesar **Rp. 50.000.000,- (Lima Puluh Juta Rupiah)**.

Pasal 3 Tata Cara Pembayaran Dana Penelitian

- (1) **Pihak Pertama** akan membayarkan dana penelitian kepada **Pihak Kedua** secara bertahap sebagai berikut:
- a. Pembayaran **Tahap I** (70%) sebesar **Rp. 35.000.000,-** (*Tiga Puluh Lima Juta Rupiah*);
 - b. Pembayaran **Tahap II** (30%) sebesar **Rp. 15.000.000,-** (*Lima Belas Juta Rupiah*);
 - c. Pembayaran Tahap II dibayarkan setelah **Pihak Kedua** mengunggah Laporan Kemajuan dan progress luaran ke <https://lppm.unimed.ac.id/simppm/> serta menyampaikan *hardcopy* Laporan Kemajuan selambat-lambatnya tanggal **12 Agustus 2022**.
- (2) Dana Penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan disalurkan oleh **Pihak Pertama** kepada **Pihak Kedua** ke rekening sebagai berikut:

Nama : **Dr. Darwin, S.T., M.Pd.**
Nomor Rekening : **356533896**
Nama Bank : **PT BNI (Persero) Tbk**

- (3) **Pihak Pertama** tidak bertanggung jawab atas keterlambatan dan/atau tidak terbayarnya dana penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disebabkan kesalahan **Pihak Kedua** dalam menyampaikan data peneliti, nama bank, nomor rekening, dan persyaratan lainnya yang tidak sesuai dengan ketentuan.

Pasal 4 Jangka Waktu

Jangka waktu pelaksanaan penelitian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 adalah selama 1 (satu) tahun yaitu tahun 2022.

Pasal 5 Luaran

- (1) **Pihak Kedua** berkewajiban untuk mencapai target **luaran wajib** penelitian yaitu:
- a. Publikasi Jurnal Internasional Bereputasi Scopus/WoS/Copernicus (Accepted/Terbit);
 - b. Laporan Akhir/Proposal Penelitian didaftarkan Hak Cipta;
 - c. Satu produk Ipteks-Sosbud berupa KI (paten atau paten sederhana atau hak cipta, atau desain produk industri).
- (2) **Pihak Kedua** diharapkan dapat mencapai target **luaran tambahan** penelitian berupa:
- a. Buku ber ISBN;
 - b. Publikasi pada prosiding Internasional terindeks scopus atau Web of Science (Accepted/Terbit);
 - c. Pemakalah dalam pertemuan ilmiah Internasional;
 - d. Keynote Speaker dalam pertemuan ilmiah Internasional/ Nasional/Lokal;
 - e. Visiting Lecturer Internasional;
 - f. Kerjasama (MoU/MoA).
- (3) Penilaian luaran penelitian dilakukan oleh Tim Penilai/Reviewer luaran sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Pasal 6 **Hak dan Kewajiban**

- (1) **Pihak Pertama** berkewajiban untuk memberikan dana penelitian kepada **Pihak Kedua**;
- (2) **Pihak Pertama** berhak untuk mendapatkan dari **Pihak Kedua** luaran penelitian;
- (3) **Pihak Kedua** berkewajiban mengunggah laporan kemajuan, laporan akhir, dan luaran wajib serta luaran tambahan di laman <https://lppm.unimed.ac.id/simppm/>;
- (4) **Pihak Kedua** berkewajiban menyerahkan kepada **Pihak Pertama** *hardcopy* laporan kemajuan, laporan akhir, laporan penggunaan dana yang tersusun secara sistematis sesuai pedoman yang ditentukan.

Pasal 7 **Laporan Pelaksanaan Penelitian**

- (1) **Pihak Kedua** berkewajiban mengunggah laporan kemajuan dan progres luaran di laman <https://lppm.unimed.ac.id/simppm> serta menyerahkan *hardcopy* Laporan Kemajuan dan Laporan Keuangan tahap I (70%) kepada **Pihak Pertama** paling lambat **12 Agustus 2022** sebanyak **1 (satu)** eksemplar sebagai persyaratan pembayaran dana tahap II (30%).
- (2) **Pihak Kedua** berkewajiban mengunggah laporan akhir, luaran wajib dan tambahan di laman <https://lppm.unimed.ac.id/simppm> serta menyerahkan *hardcopy* laporan akhir, laporan keuangan II (30%), dan luaran penelitian paling lambat tanggal **12 November 2022**.
- (3) Laporan akhir penelitian sebagaimana tersebut pada ayat (2) harus mengikuti ketentuan sebagai berikut:
 - a. Bentuk/ukuran kertas **A4**
 - b. Ditulis dengan format font **Times New Roman**, ukuran **12** dan spasi **1½**
 - c. Sistematika laporan akhir penelitian harus sesuai dengan yang tercantum di Buku Panduan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Tahun 2022.
 - d. Dibawah bagian sampul ditulis:

Dibiayai oleh:
Dana Badan Layanan Umum (BLU) Universitas Negeri Medan
sesuai dengan Surat Keputusan Ketua LPPM UNIMED
Nomor: 104/UN33.8/KEP/PPKM/PT/2022

Pasal 8 **Monitoring dan Evaluasi**

Pihak Pertama dalam rangka pengawasan akan melakukan Monitoring dan Evaluasi pada tanggal **15-22 Agustus 2022** terhadap kemajuan pelaksanaan penelitian tahun anggaran 2022.

Pasal 9 **Perubahan**

Perubahan terhadap susunan tim pelaksana dan substansi pelaksanaan penelitian ini dapat dibenarkan apabila telah mendapat persetujuan tertulis dari Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Negeri Medan.

Pasal 10

Penggantian Ketua Pelaksana

- (1) Apabila **Pihak Kedua**, selaku Ketua Pelaksana tidak dapat melaksanakan penelitian ini, maka **Pihak Kedua** wajib mengusulkan kepada **Pihak Pertama** pengganti Ketua Pelaksana yang berasal dari salah satu anggota tim **Pihak Kedua**.
- (2) Apabila **Pihak Kedua** tidak dapat melaksanakan tugas dan tidak memiliki pengganti Ketua Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka **Pihak Kedua** harus mengembalikan dana penelitian kepada **Pihak Pertama** yang selanjutnya akan disetor ke Kas Negara.
- (3) Bukti setor sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disimpan oleh **Pihak Pertama**.

Pasal 11

Sanksi

- (1) Apabila sampai batas waktu pelaksanaan penelitian ini berakhir, namun **Pihak Kedua** belum menyelesaikan tugasnya atau terlambat mengunggah dan mengirim Laporan Kemajuan, maka dikenakan sanksi berupa penghentian pembayaran tahap II (30%) dan tidak dapat mengikuti pelaksanaan monitoring dan evaluasi;
- (2) Apabila **Pihak Kedua** terlambat mengunggah dan mengirim Laporan Akhir, maka dikenakan sanksi tidak dapat mengikuti seminar hasil dan mengajukan proposal penelitian pada tahun berikutnya;
- (3) Apabila **Pihak Kedua** tidak dapat mencapai target luaran wajib sampai batas waktu yang telah ditetapkan, maka akan dicatat sebagai hutang dan apabila tidak dapat dilunasi oleh **Pihak Kedua**, maka tidak dapat mengusulkan penelitian atau hibah lainnya yang dikelola oleh **Pihak Pertama** ditahun berikutnya;

Pasal 12

Kekayaan Intelektual

- (1) Kekayaan intelektual yang dihasilkan dari pelaksanaan penelitian diatur dan dikelola sesuai dengan peraturan perundang-undangan di Pusat Inovasi Publikasi dan Sentra HKI LPPM Unimed.
- (2) Setiap publikasi, makalah, dan/atau ekspos dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan hasil penelitian wajib mencantumkan **PIHAK PERTAMA** sebagai pemberi dana.
- (3) Hasil penelitian adalah milik negara dan dihibahkan kepada **PIHAK KEDUA** melalui Berita Acara Serah Terima (BAST) untuk keberlanjutan pengembangan penelitian.

Pasal 13

Pembatalan Perjanjian

- (1) Apabila dikemudian hari terhadap judul penelitian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ditemukan adanya duplikasi dengan penelitian lain dan/atau ditemukan adanya ketidakjujuran, itikad tidak baik, dan/atau perbuatan yang tidak sesuai dengan kaidah ilmiah dari atau dilakukan oleh **Pihak Kedua**, maka Kontrak Penelitian ini dinyatakan batal dan **Pihak Kedua** wajib mengembalikan dana penelitian yang telah diterima kepada **Pihak Pertama** yang selanjutnya akan disetor ke Kas Negara.
- (2) Bukti setor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disimpan oleh **Pihak Pertama**.

Pasal 14 **Pajak-Pajak**

Hal-hal dan/atau segala sesuatu yang berkenaan dengan kewajiban pajak berupa PPn dan/atau PPh menjadi tanggungjawab **Pihak Kedua** dan harus dibayarkan oleh **Pihak Kedua** ke kantor pelayanan pajak setempat sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 15 **Penyelesaian Sengketa**

Apabila terjadi perselisihan antara **Pihak Pertama** dan **Pihak Kedua** dalam pelaksanaan perjanjian ini akan dilakukan penyelesaian secara musyawarah dan mufakat dan apabila tidak tercapai penyelesaian secara musyawarah dan mufakat maka penyelesaian dilakukan melalui proses hukum.

Pasal 16 **Lain-lain**

- (1) **Pihak Kedua** menjamin bahwa penelitian dengan judul tersebut di atas belum pernah dibiayai dan/atau diikutsertakan pada pendanaan penelitian lainnya yang diselenggarakan oleh instansi, lembaga, perusahaan atau yayasan di dalam maupun di luar negeri.
- (2) Segala sesuatu yang belum cukup diatur dalam Kontrak ini dan dipandang perlu untuk diatur lebih lanjut, maka akan dilakukan perubahan-perubahan oleh kedua pihak;
- (3) Perubahan-perubahan yang akan diatur kemudian merupakan satu kesatuan dari Kontrak ini.

Perjanjian ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua pihak dan dibuat dalam **rangkap 2 (dua)** serta bermeterai cukup sesuai dengan ketentuan yang berlaku yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama.



Pihak Kedua,



Dr. Darwin, S.Y., M.Pd.
NIP. 196412311991031042

REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC002022108293, 17 Desember 2022

Pencipta

Nama : **Darwin dan Rosnelli**
Alamat : Jl. M. Syafii No. 27 Laut Dendang, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, SUMATERA UTARA, 20371
Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : **Darwin dan Rosnelli**
Alamat : Jl. M. Syafii No. 27 Laut Dendang, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, SUMATERA UTARA, 20371
Kewarganegaraan : Indonesia
Jenis Ciptaan : **Laporan Penelitian**
Judul Ciptaan : **Kepemimpinan Sebagai Mata Kuliah Penciri Universitas: Pengembangan Model Revitalisasi Kurikulum Mata Kuliah Institusi Di Universitas Negeri Medan**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 17 Desember 2022, di Kab. Deli Serdang

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000424037

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.

Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.



a.n Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia
Direktur Jenderal Kekayaan Intelektual
u.b.

Direktur Hak Cipta dan Desain Industri

Anggoro Dasananto
NIP.196412081991031002

Disclaimer:

Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.

LAPORAN AKHIR PENELITIAN TERAPAN



JUDUL PENELITIAN

“KEPEMIMPINAN” SEBAGAI MATA KULIAH PENCIRI UNIVERSITAS: PENGEMBANGAN MODEL REVITALISASI KURIKULUM MATA KULIAH INSTITUSI DI UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

TIM PENELITI:

Dr. Darwin, ST., M.Pd. (NIDN 0031126471) (Ketua)
Dr. Rosnelli, M.Pd (NIDN 0010206205) (Anggota)

**Penelitian ini dibiayai oleh:
Dana DIPA Universitas Negeri Medan Tahun Anggaran 2022
Sesuai dengan Surat Keputusan Rektor UNIMED No. 042/UN33.8/PPKM/PT/2022,
Tanggal 18 April 2022**

**JURUSAN PENDIDIKAN TEKNIK BANGUNAN
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
2022**

HALAMAN PENGESAHAN PENELITIAN PRODUK TERAPAN

1. Judul Penelitian : "KEPEMIMPINAN" SEBAGAI MATA KULIAH PENCIRI UNIVERSITAS: PENGEMBANGAN MODEL REVITALISASI KURIKULUM MATA KULIAH INSTITUSI DI UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
2. Bidang Ilmu : Manajemen Pendidikan
3. Ketua Peneliti
- a. Nama Lengkap : Dr. Darwin, S.T., M.Pd.
 - b. Jenis Kelamin : Laki-laki
 - c. NIP/ NIDN : 196412311991031042
 - d. Disiplin Ilmu : Manajemen Pendidikan
 - e. Pangkat/ Golongan : 4A
 - f. Jabatan : Wakil Direktur PPs
 - g. Fakultas/ Jurusan : Teknik
 - h. Alamat : Jalan Willem Iskandar Pasar V Medan
 - i. Telpon/ Faks/ E-mail : 061-6625971
 - j. Alamat Rumah : Jalan M Syafii No 27 Laut Dendang Percut Sei Tuan Deli Serdang
 - k. Telpon/ Faks/ E-mail : 061-6625971
4. Jumlah Anggota Peneliti : 3
- Nama Anggota Peneliti dan NIDN : 1. —
: 2. Dr. Arif Rahiman, M.Pd. — 196604121992031001
: 3. Dr. Rosneli, M.Pd. — 196210201989032002
- Nama dan NIM Mhs yang terlibat : 1. Din Oloan Sihotang, NIM 8186114007; Mhs S3 Manajemen Pendidikan
: 2. Sahara Ardani, NIM 8196114027; Mhs S3 Manajemen Pendidikan
: 3. —
5. Lokasi Penelitian : Medan
- Jumlah Biaya Penelitian : Rp 50.000.000

Dekan.


Prof. Dr. Harun Sitompul, M.Pd.
NIP. 196007051986011001 FT


Ketua LPPM Universitas Negeri Medan
Prof. Dr. Bahauddin, S.T., M.Pd.
MP. 196612311992031020

Medan, 09-11-2022
Ketua Peneliti


Dr. Darwin, S.T., M.Pd.
196412311991031042

ABSTRAK (RINGKASAN)

“Kepemimpinan” merupakan matakuliah penciri/branded keunggulan reputasi Universitas yang diwajibkan lulus bagi setiap mahasiswa Universitas Negeri Medan (Unimed) jenjang D3, S1, S2 dan S3, karena Unimed terus berupaya mempersiapkan pemimpin masa depan bangsa (*building the future leaders*). Sejak lahir 6 tahun yang lalu (tahun 2016) mata kuliah kepemimpinan ini belum pernah dievaluasi dan dibenahi secara serius. Dari sisi perangkat pembelajaran, masih menggunakan RPS yang dirumuskan tim sejak tahun 2016 yang lalu, masih ada dosen yang enggan mengampu mata kuliah kepemimpinan karena tidak berlatar belakang manajemen atau administrasi pendidikan, belum tegasnya kriteria dosen pengampu, belum pernah ditanya persepsi dosen pengampu dan persepsi mahasiswa tentang penyelenggaraan perkuliahan kepemimpinan terutama pada jenjang magister (S2) dan doktor (S3). Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah (1) Menganalisis faktor-faktor yang melatarbelakangi lahirnya Mata Kuliah Kepemimpinan; (2) Pengembangan struktur kurikulum Mata Kuliah Kepemimpinan yang berorientasi level KKNI bagi mahasiswa S2, dan S3. (3) Model revitalisasi pengembangan kurikulum dan perangkat pembelajaran mata kuliah “Kepemimpinan” sebagai Mata Kuliah Penciri Universitas. (4) Pengembangan buku dan perangkat pembelajaran pendukung pelaksanaan perkuliahan kepemimpinan sehingga relevan dengan kebutuhan perkembangan masa depan. Untuk mencapai tujuan di atas, digunakan pendekatan kombinasi kualitatif dan kuantitatif (*mixed methods*). Subyek penelitian adalah 25 dosen dengan tugas tambahan atau dosen tanpa tugas tambahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Faktor-faktor yang melatarbelakangi lahirnya MK kepemimpinan adalah (a) arahan kebijakan pengembangan institusi, (b) eligibilitas dan rekam jejak Unimed, (c) tuntutan perubahan perkembangan peran dan fungsi Unimed, (d) harapan masyarakat, (e) tantangan globalisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan komunikasi, dan (f) hasil evaluasi terhadap kinerja dan reputasi; (2) Pengembangan struktur kurikulum Mata Kuliah Kepemimpinan yang berorientasi level KKNI bagi mahasiswa S2, dan S3 dikembangkan mengacu pada visi dan misi universitas, kerangka kualifikasi kompetensi nasional indonesia (KKNI), capaian pembelajaran lulusan (CPL) universitas; (3) Model revitalisasi pengembangan kurikulum mata kuliah “Kepemimpinan” mengikuti pengintegrasian teori-teori peningkatan reputasi yang secara keseluruhan menjawab rasionalisasi pentingnya revitalisasi kurikulum institusi, dengan siklus revitalisasi pengembangan kurikulum terdiri atas 5 tahapan umum yaitu tahap analisis, tahap desain, tahap pengembangan, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi, serta tindak lanjut perbaikan. Kepemimpinan sebagai matakuliah penciri/branded keunggulan reputasi Universitas, yang diwajibkan lulus bagi setiap mahasiswa Unimed, karena Unimed terus berupaya mempersiapkan pemimpin masa depan bangsa (*building the future leaders*) untuk menjadikan dunia menjadi lebih baik.

Key Word: Mata Kuliah Kepemimpinan, Penciri Universitas, Revitalisasi Kurikulum, Reputasi institusi.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga laporan kemajuan penelitian dengan judul “Kepemimpinan” Sebagai Mata Kuliah Penciri Universitas: Pengembangan Model Revitalisasi Kurikulum Mata Kuliah Institusi Di Universitas Negeri Medan” ini telah dapat disusun dengan baik. Alhamdulillah...

Penelitian yang dilakukan di Universitas Negeri Medan ini bertujuan untuk merumuskan model revitalisasi kurikulum dan perangkat pembelajaran mata kuliah “Kepemimpinan” sebagai Mata Kuliah Penciri Universitas. Terdapat beberapa tujuan antara yang dianalisis, yaitu (1) Menganalisis pola pengorganisasian penyelenggaraan Mata Kuliah Kepemimpinan di Universitas Negeri Medan. (2) Pengembangan struktur kurikulum Mata Kuliah Kepemimpinan yang berorientasi level KKNI bagi mahasiswa S2, dan S3. (3) Pengembangan perangkat pembelajaran pendukung pelaksanaan perkuliahan kepemimpinan sehingga relevan dengan kebutuhan perkembangan masa depan. (4) Merumuskan praktik baik model revitalisasi pengembangan kurikulum dan perangkat pembelajaran mata kuliah “Kepemimpinan” sebagai Mata Kuliah Penciri Universitas..

Penulis mengucapkan terima kasih kepada tim dan kolega di Unimed yang telah membantu melaksanakan penelitian ini. Ucapan terimakasih kepada YTH Bapak Rektor Unimed yang telah memberikan arahan dan dukungan finansial, Yth Bapak Prof. Dr. Baharuddin, M.Pd selaku Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Negeri Medan.

Disadari bahwa laporan kemajuan penelitian ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu diharapkan adanya saran yang konstruktif dari para pembaca yang dapat disampaikan secara tertulis ke email darwinspi@unimed.ac.id .

Medan, Nopember 2022

Ketua Tim,

Dr. Darwin, ST., M.Pd

DAFTAR ISI

Table of Contents

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK (RINGKASAN)	ii
PRAKATA	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	Error! Bookmark not defined.
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Perumusan Masalah	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1. Citra dan Reputasi Institusi.....	5
2.3. Revitalisasi Kurikulum Universitas	14
2.4. Renstra Unimed 2020-2024.....	17
2.5. Kebijakan Mata Kuliah Kepemimpinan Penciri Unimed.....	18
2.5. Kerangka Berfikir.....	20
BAB III. TUJUAN, LUARAN DAN KONTRIBUSI PENELITIAN	22
3.1. Tujuan Penelitian.....	22
3.2. Luaran Penelitian	22
3.3. Kontribusi Penelitian	23
BAB IV. METODE PENELITIAN	24
4.1. Pendekatan Penelitian	24
4.2. Lokasi Penelitian.....	24
4.3. Populasi dan Sampel Penelitian/ Subyek Penelitian (Informan).....	24
4.4. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....	24
4.5. Analisis Data.....	25
BAB V. HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI	26
5.1. Faktor-faktor yang melatarbelakangi lahirnya Mata Kuliah Kepemimpinan sebagai Branded/Penciri Univesitas.....	26
5.2. Pengembangan struktur kurikulum Mata Kuliah Kepemimpinan yang berorientasi level KKNI bagi mahasiswa S2, dan S3 sebagai Mata Kuliah Universitas.	49

5.3. Merumuskan praktik baik model revitalisasi pengembangan kurikulum dan perangkat pembelajaran mata kuliah “Kepemimpinan” sebagai Mata Kuliah Penciri Universitas.....	69
5.4. Pengembangan buku dan perangkat pembelajaran pendukung pelaksanaan perkuliahan kepemimpinan yang relevan dengan kebutuhan trend perkembangan masa depan	Error! Bookmark not defined.
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN	108
6.1. Kesimpulan.....	108
6.2. Saran	109
DAFTAR PUSTAKA.....	110
LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Visi Universitas Negeri Medan (Unimed) 2020-2024 adalah “**menjadi universitas yang unggul di bidang pendidikan, rekayasa industri dan budaya**”. Keunggulan di bidang pendidikan diwujudkan melalui penyelenggaraan pendidikan berkualitas, penelitian dasar dan terapan yang seimbang berbasis kebutuhan riil stakeholder, dan pengabdian kepada masyarakat berbasis penelitian dan berorientasi income generate dengan platform RI 4.0 dan super smart society. Unggul dibidang Pendidikan dilakukan dengan:

1. Menjadi institusi rujukan dalam mengembangkan sistem pembelajaran tenaga pendidik dan kependidikan.
2. Menjadi rujukan dalam pengembangan kurikulum berbasis character building dan perkembangan.
3. Menjadi pusat pengkajian dan pengembangan karakter (character building) dan internalisasinya dalam penyelenggaraan pendidikan, manajemen dan kepemimpinan.
4. Menjadi pelopor dalam pengembangan budaya mutu, meliputi : mutu pelayanan pendidikan dan pembelajaran, lulusan dan publikasi.
5. Menjadi rujukan berbagai hasil penelitian pendidikan di tingkat nasional dan regional.

Untuk mewujudkan keunggulan bidang pendidikan tersebut, Unimed telah melakukan evaluasi diri dengan beberapa rekomendasi sebagai tertuang dalam Renstra Unimed 2020-2024 bahwa (1) Mengukuhkan kembali visi universitas dan menjadikannya kontrak diri seluruh warga Unimed dan terutama bagi unsur pimpinan universitas untuk mewujudkannya secara konsisten dan konsekuen lebih awal dari yang direncanakan. (2) Melakukan penyesuaian pernyataan misi, tujuan dan sasaran yang lebih relevan dan reliable bagi perkembangan universitas yang unggul dan maju ke depan; (3) Perlu melahirkan strategi-strategi baru dalam meningkatkan **citra dan**

reputasi institusi melalui terobosan-terobosan baru untuk mengantisipasi tuntutan perkembangan institusi yang unggul di masa depan.

Reputasi menjadi barometer keunggulan perguruan tinggi dalam pergaulan perguruan tinggi sejenis di tingkat nasional dan internasional. Ketika terjadi pergeseran orientasi perguruan tinggi menjadi industri jasa seperti layaknya korporasi, maka eksistensinya terlihat dari reputasi yang disandangnya. Perguruan tinggi memperkenalkan dirinya dengan seperangkat reputasi yang dicapainya. Karena reputasi perguruan tinggi menurut Indrajit & Djokopranoto (2006) terlihat dari kepopuleran namanya, jumlah pendaftar dan rasionya terhadap yang diterima atau mendaftar ulang.

Selain itu, kepopuleran perguruan tinggi terlihat dari peringkat akreditasi dan pemeringkatan perguruan tinggi tingkat local, nasional atau global (Ressler & Abratt, 2009). Menurut H. Aula & Tienari (2011) perguruan tinggi didorong untuk dapat bersaing secara global. Karena menurut Wedlin, (2006) capaian peringkat global telah menjadi indikator penting bagi reputasi perguruan tinggi. Prasetyo (2017) menegaskan bahwa peningkatan reputasi perguruan tinggi perlu didorong menuju “World Class University”.

Reputasi perguruan tinggi ditunjukkan dengan: (1) adanya pengakuan pihak eksternal terhadap capaian mutu dan prestasi institusi baik dalam bentuk capaian akreditasi, sertifikasi maupun capaian klasterisasi perguruan tinggi, (2) adanya fokus kajian pengembangan keilmuan yang bersifat general yang disematkan terhadap semua lulusannya untuk semata-mata bagi kepentingan masyarakat dan kemansalahan bangsa ke depan. Fokus kajian ini yang disebut dengan *branded* atau penciri keunggulan universitas diantara perguruan tinggi sejenis. Universitas Negeri Medan (Unimed) sebagai salah satu perguruan tinggi negeri di Indonesia telah menetapkan satu Mata Kuliah sebagai penciri Unimed yaitu Mata Kuliah Kepemimpinan, melalui Keputusan Rektor No. 64/UN33/KPT/2016. Keberadaan mata kuliah kepemimpinan ini semakin dikuatkan dalam Renstra Unimed 2020-2024 yang menyatakan bahwa Unimed sedang berbenah dalam mempersiapkan sumber daya baik sumber daya manusia maupun infrastruktur pendukungnya menuju society 5.0, antara lain: (1) Pengembangan sistem informasi terintegrasi berbasis AI; (2) Peningkatan infrastruktur IT sesuai kebutuhan

IoT dan big data; (3) Penyusunan Kurikulum berbasis digitalisasi, literasi data dan informasi serta memuat **kompetensi kepemimpinan**, bahasa Inggris, dan kewirausahaan; (4) Pembentukan prodi-prodi Teknologi Informasi dan Komputer.

Mata kuliah Kepemimpinan yang berbobot 2 sks dengan kode mata kuliah 1UMD57001 merupakan mata kuliah wajib bagi seluruh mahasiswa Unimed. Artinya, setiap orang yang kuliah ke Unimed harus mengikuti dan lulus mata kuliah kepemimpinan. Setiap Program Studi di lingkungan Unimed wajib mencantumkan Mata Kuliah Kepemimpinan di dalam kurikulum dan menjadwalkannya seperti mata kuliah yang lainnya. Melalui mata kuliah kepemimpinan ini, Unimed berupaya mempersiapkan pemimpin bangsa ke depan (*building the future leaders*). Namun disana-sini masih perlu perbaikan dan penataan melalui peninjauan kualitas penyelenggaraan mata kuliah kepemimpinan, karena dinamisnya perkembangan teori-teori kepemimpinan, tatakelola perguruan tinggi dan isinya terus melakukan penyesuaian dan pembenahan.

Disisi lain, kenyataannya sejak lahir 6 tahun yang lalu (2016), keberadaan mata kuliah kepemimpinan ini belum pernah dievaluasi dan dibenahi secara serius. Dari sisi perangkat pembelajaran, masih menggunakan RPS yang dirumuskan tim sejak tahun 2016 yang lalu, masih ada keengganan dosen merasa keberatan mengampu mata kuliah kepemimpinan karena tidak berlatar belakang manajemen atau administrasi pendidikan serta belum tegasnya kriteria pengampu ketika hanya berpengalaman menjadi ketua program Studi. Belum pernah ditanya persepsi dosen pengampu penyelenggaraan perkuliahan kepemimpinan pada jenjang S1, S2 dan S3. Belum pernah ditanya persepsi mahasiswa tentang penyelenggaraan perkuliahan kepemimpinan pada jenjang S1, S2 dan S3. Masih perlu penguatan penataan dan pengorganisasian penyelenggaraan Mata Kuliah Kepemimpinan dari tingkat universitas sampai ke Program Studi. Belum pernah dilakukan revitalisasi struktur kurikulum MK kepemimpinan yang berorientasi level KKNI bagi jenjang Diploma 3 (D3), S1, S2, dan S3. Belum pernah dirumuskan praktik baik model revitalisasi pengembangan kurikulum dan perangkat pembelajaran mata kuliah “Kepemimpinan” sebagai Mata Kuliah Penciri Universitas. Inilah beberapa permasalahan yang melatarbelakangi pentingnya dilakukan penkajian melalui penelitian guna menghasilkan suatu praktik baik

tentang pengembangan model revitalisasi kurikulum dan perangkat pembelajaran mata kuliah “Kepemimpinan” sebagai Mata Kuliah Penciri Institusi di Universitas Negeri Medan. Diharapkan hasil penelitian dapat berguna bagi pengembangan kapasitas institusi (unit pengelola), sistem manajemen, dan individu yang terlibat dalam penyelenggaraan perkuliahan mata kuliah kepemimpinan di lingkungan Universitas Negeri Medan, bahkan dapat menjadi praktik baik dapat direplikasi perguruan tinggi lain tentang model revitalisasi kurikulum sebagai penciri keunggulan universitas.

1.2. Perumusan Masalah

Secara umum, permasalahan penelitian ini adalah Bagaimana rumusan praktik baik pengembangan model revitalisasi kurikulum dan perangkat pembelajaran mata kuliah “Kepemimpinan” sebagai Mata Kuliah Penciri Universitas? Secara operasional, permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana konsep dan faktor-faktor yang melatarbelakangi lahirnya Mata Kuliah Kepemimpinan sebagai penciri Universitas Negeri Medan?
2. Bagaimana pengembangan struktur kurikulum Mata Kuliah Kepemimpinan yang berorientasi level KKNI bagi mahasiswa Diploma 3 (D3), S1, S2, dan S3?
3. Bagaimana pengembangan perangkat pembelajaran pendukung pelaksanaan perkuliahan kepemimpinan sehingga relevan dengan kebutuhan perkembangan masa depan?
4. Bagaimana rumusan praktik baik pengembangan model revitalisasi kurikulum dan perangkat pembelajaran mata kuliah “Kepemimpinan” sebagai Mata Kuliah Penciri Universitas?

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Citra dan Reputasi Institusi

Citra sering direkayasa yang lebih mengutamakan cita-cita di atas fakta yang sebenarnya, sehingga ada kalanya orang ragu untuk menggunakannya sebagai alasan utama untuk menaruh kepercayaan. Hasil pengujian dan penilaian yang menghasilkan kesan yang kuat, positif, dan baik bukanlah jaminan munculnya kepercayaan selama tidak didukung oleh kenyataan, justru akan memicu terjadinya krisis. Di sisi lain, jika citra sesuai dengan kenyataan, maka tidak hanya kepercayaan yang akan muncul, tetapi juga rasa suka, hormat, dan kekaguman.

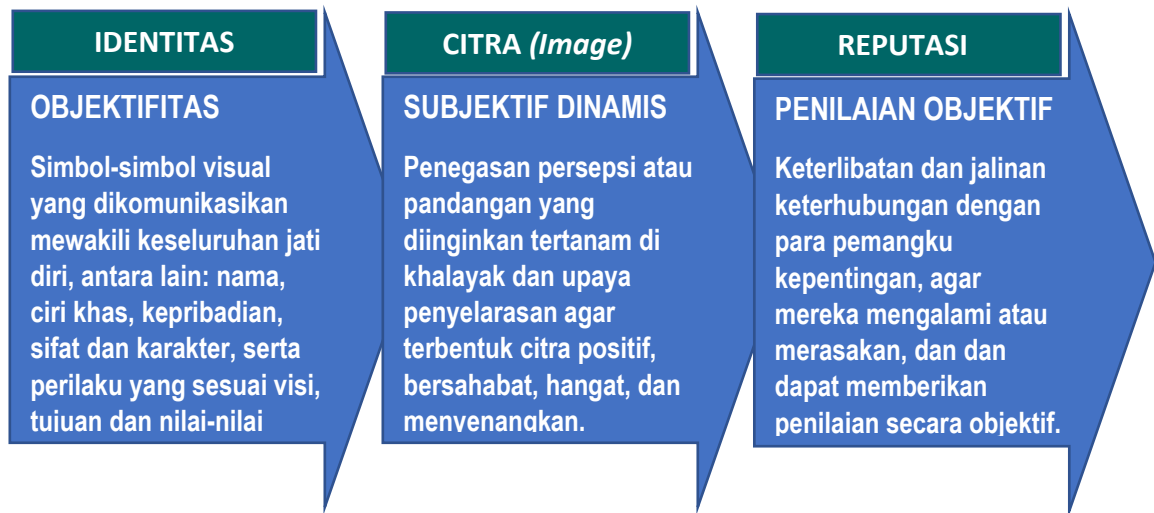
Citra yang dikonfirmasi oleh kenyataan inilah yang kemudian disebut dengan reputasi. Dengan reputasi, seseorang atau organisasi memperoleh kekuatan untuk membangun hubungan baik dengan berbagai pihak yang berkepentingan, serta mempertahankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dalam konteks dunia bisnis, reputasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk dapat bertahan dan unggul dalam menghadapi persaingan yang ketat dan lingkungan bisnis yang dinamis dan bergejolak. Selain itu, perusahaan memang harus menawarkan sesuatu yang berbeda dan istimewa dalam produk, layanan, atau semua tindakan operasionalnya untuk memuaskan pelanggannya atau semua pemangku kepentingannya.

Reputasi kini menjadi perbincangan hangat, dipikirkan dan diproses oleh para penggiat komunikasi dan korporasi, tidak hanya tentang bagaimana mewujudkannya, tetapi juga bagaimana mempertahankan dan mengembangkannya. Kebanyakan dari mereka berangkat dari asumsi bahwa reputasi merupakan alasan utama bagi sebuah perusahaan atau organisasi secara umum untuk dapat bertahan dan berkembang, serta untuk menangkal segala gangguan atau krisis yang akan dihadapi perusahaan setiap saat. Pemahaman konseptual dan aspek praktis dasar reputasi adalah suatu keharusan bagi aktivis komunikasi dan perusahaan. Salah satu penunjangnya adalah tersedianya referensi yang mudah dipahami dan tidak sulit ditemukan. Buku ini hadir di tengah situasi tersebut, dipicu oleh keinginan untuk memberikan kontribusi kecil dalam arena reputasi sebagai pengaktifan komunikasi di dunia bisnis.

Reputasi kini diyakini sebagai senjata ampuh yang dianggap sakral dalam menjaga dan mempertahankan eksistensi sebuah organisasi bahkan dipercaya sebagai salah satu penjamin untuk terus berkembang di tengah gejolak dan persaingan yang ketat dalam dunia bisnis. Di masa lalu, para aktivis komunikasi dan korporasi mengandalkan citra dan menempatkannya sebagai orientasi pencapaian utama atau semacam tujuan akhir dalam semua aktivitas mereka. Kini, mereka beralih ke isu membangun "nama baik" atau reputasi sebagai tumpuan harapan hidup dan pengembangan organisasi. Peralihan tersebut didasarkan pada pemahaman bahwa citra adalah pandangan atau persepsi subjektif yang tidak sepenuhnya menggambarkan realitas, sedangkan reputasi adalah penilaian objektif berdasarkan pengalaman yang dirasakan dan diuji kebenarannya. Pergeseran citra ke reputasi secara sederhana dapat digambarkan sebagai perubahan dari "kesan" berdasarkan asumsi/pandangan subjektif menjadi "kenyataan" yang dinyatakan dalam bentuk penilaian objektif terhadap kinerja seseorang atau organisasi oleh khalayak. atau pihak yang berkepentingan.

Dari berbagai literatur dapat diketahui bahwa citra adalah kesan dan anggapan/citra seseorang terhadap suatu objek tertentu yang diolah berdasarkan pengetahuan; atau persepsi total terhadap suatu objek yang dibentuk dengan memproses informasi terkini dari berbagai sumber. Sedangkan reputasi adalah akumulasi dari persepsi, kesan, opini, dan penilaian organisasi dari seluruh pemangku kepentingan yang dibangun dalam jangka waktu yang lama setelah mereka membandingkan kinerja organisasi dengan harapan mereka. Meskipun perbedaannya cukup jelas, makna citra dan reputasi masih sering digunakan secara bergantian. Keduanya datang dan dibentuk oleh persepsi orang lain atau memiliki hubungan. Keduanya dimulai dari identitas yang mewakili karakter, kualitas, kemampuan, dan penampilan yang ditampilkan atau dikomunikasikan kepada penonton. Keduanya juga memiliki kontribusi dan pengaruh yang sama terhadap eksistensi seseorang atau organisasi di mata stakeholders. Perbedaan mendasar antara keduanya terletak pada persoalan "penilaian subjektif terhadap kesan atau citra" dan "penilaian objektif terhadap reputasi". Perbedaan tersebut menumbuhkan keyakinan bahwa dalam situasi persaingan yang kompleks dan semrawut saat ini, tidak cukup hanya mengandalkan citra, tetapi harus berdasarkan reputasi atau hasil penilaian objektif yang sepenuhnya menggambarkan realitas.

Perbedaan citra dan reputasi dapat diidentifikasi dengan memahami posisinya masing-masing dalam alur proses pembentukan dari perspektif komunikasi, yang melibatkan identitas, citra, dan reputasi sebagaimana gambarkan oleh Prajudi (2011:12) sebagai berikut:



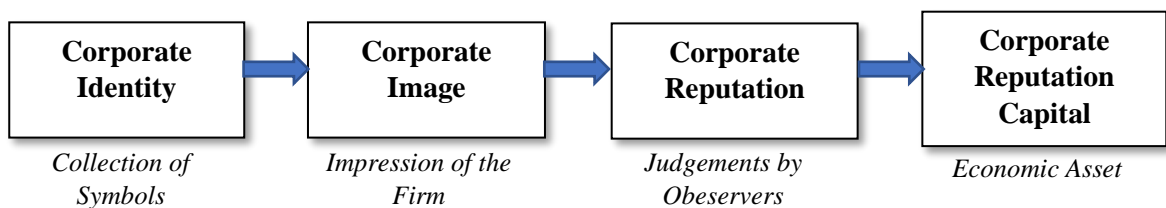
Gambar 1. Pembentukan reputasi dari perspektif komunikasi

Identitas bersifat objektif dan merupakan pesan berkategori statis atau tidak serta-merta dapat diubah-ubah dalam waktu singkat. Identitas dalam bentuk simbol-simbol visual dari keseluruhan jati diri organisasi yang antara lain berisi nama, ciri khas, sifat, dan segala karakter yang menggambarkan visi, tujuan, serta nilai-nilai organisasi. Selanjutnya dilakukan upaya membangun keterlibatan dan jalinan keterhubungan yang memungkinkan khalayak mengalami atau merasakan dan menilai secara objektif kinerja organisasi atas segala hal yang ditampilkan atau dikomunikasikan tersebut.

Identitas tersebut dikomunikasikan kepada khalayak sehingga membentuk citra atau kesan tertentu. Organisasi menetapkan kesan apa yang ingin tertanam di benak khalayak, serta melakukan segala upaya agar terjadi keselarasan dan kesamaan persepsi. Pembentukan citra bersifat subjektif, pesan atau tampilan yang dimunculkan pun dapat dilakukan secara dinamis, berubah-ubah, disesuaikan dinamika keadaan, terutama dalam mendorong timbulnya kesan atau citra positif, relasi yang bersahabat, dan persepsi yang menyenangkan. Sebaliknya, khalayak juga berpotensi dapat secara dinamis mengembangkan pandangan tertentu yang bersifat subjektif. Karena kesan atau citra yang timbul dari proses penyampaian komunikasi tersebut dikonfirmasi apa yang dirasakan, dialami dan diamati khalayak, hingga dapat menjelma sebagai reputasi

yang tiada lain adalah penilaian secara objektif atas kinerja organisasi yang sesungguhnya. Artinya, dalam konteks komunikasi, identitas membentuk citra dan berlanjut pada terbentuknya reputasi, sehingga ketiganya memiliki pertautan yang khas yang tidak dapat dipisahkan satu sama yang lainnya tetapi hanya dapat dibedakan.

Pertautan yang khas tersebut semakin tampak jelas di perusahaan (corporate). Identitas sebagai kumpulan simbol yang dimiliki dan digunakan institusi sebagai representasi ciri dan keseluruhan jati diri yang membedakannya dari institusi lain. Citra adalah impresi atau kesan yang timbul dari khalayak internal dan eksternal terhadap keseluruhan simbol institusi. Sedangkan reputasi adalah penilaian terhadap institusi, baik karena simbol atau peristiwa eksternal. Penilaian yang terakumulasi dari segala kiprah dalam kurun waktu panjang membentuk kapital atau aset/kekayaan berharga bagi institusi. Pertautan yang khas antara identitas membentuk citra dan berlanjut pada terbentuknya reputasi tersebut bermuara pada peningkatan kekayaan dan aset (corporate reputation capital). Barnett, Jermier, dan Lafferty (2006: 3) menggambarkan komponen reputasi perusahaan sebagai berikut:



Gambar 2 Komponen Reputasi Korporat

Warta (2017: 5) menyebutkan dalam kaitannya dengan reputasi, ada empat konsep yang saling berhubungan. Selain identitas (identity), citra (image), dan reputasi (reputation), ada juga merek (brand) yang posisinya berada di antara identitas dan citra. Argenti & Druckenmiller (2004: 369) mengajukan sebuah taksonomi pertanyaan untuk menjelaskan perbedaan istilah identitas, brand, citra, dan reputasi tersebut:

Term	Question
Corporate Identity	Who are you? (Siapa diri anda?)
Corporate Brand	Who do you say you are and want to be? (Siapa yang Anda katakan Anda dan ingin menjadi?)

Corporate Image	What do stakeholders think of whom you are and who you tell them you are? (Apa pendapat pemangku kepentingan tentang siapa Anda dan siapa yang Anda katakan kepada mereka tentang Anda?)
Corporate Reputation	What do all the stakeholders think of whom you tell them you are and what have you done? (Apa pendapat semua pemangku kepentingan tentang siapa Anda dan apa yang telah Anda lakukan?)

Gambar 3. Taksonomi pertanyaan untuk menjelaskan perbedaan identitas, brand, citra, dan reputasi

Dalam konteks korporat (*corporate identity*), identitas adalah segala atribut yang dimiliki institusi, seperti orang-orang di dalamnya, produk/jasanya, dan layanannya. Identitas menurut Riel dan Berens (2001: 45) merupakan presentasi diri, yaitu segala isyarat simbolis yang dikelola dan disampaikan dengan baik oleh institusi kepada para stakeholders-nya. Simbol yang dimaksud, antara lain meliputi logo, gaya atau bentuk bangunan, uniform, dan lain-lain. Sedangkan **merek atau brand** adalah penjelasan tentang siapa yang ingin kita sampaikan dan apa yang dikehendaki dari khalayak atau ingin menjadi apa kita di tengah masyarakat. Artinya, dalam konteks *corporate brand*, menyangkut keseluruhan identitas yang selain tentang institusi umumnya, seperti mewakili produk atau jasa yang dihasilkannya. Kekuatan identitas dan merek akan melahirkan citra atau kesan positif khalayak mengenai sosok korporasi, yaitu tentang apa yang tertanam di benak khalayak mengenai organisasi, berikut produk atau jasa dan layanan yang turut mewakilinya. Pada tahap reputasi merupakan hasil persepsi atas penilaian keseluruhan entitas organisasi yang dapat dirasakan khalayak, menguji, dan membuktikan kesan-kesan yang telah terbentuk sebelumnya.

Fombrun (2011: 11) menggambarkan reputasi institusi secara lugas melalui matrik dua aspek, yaitu: (1) perspektif internal atau eksternal; dan (2) fokus pada sebagian (*part*) atau keseluruhan (*whole*) sebagai berikut:

	Part	Whole
Internal	<i>Identity</i> The attributes of a company that are central, distinctive, and enduring.	<i>Brand</i> The symbols that a company uses to distinguish itself in its communications.

External	<i>Image</i>	<i>Reputation</i>
	The perceptions that form in minds of observers when they think about a company.	The overall appreciation, trust and esteem that observers feel for a company.

Sumber: Four Inter-Related Concepts are Often Confused

Gambar 4. Kesalingterkaitan Konsep-Konsep Reputasi Institusi

Gambar di atas menunjukkan bahwa identitas dan merek dibangun secara internal oleh organisasi, institusi, atau perusahaan untuk dikomunikasikan kepada stakeholders, sedangkan citra dan reputasi terbentuk di kalangan eksternal sebagai dampak responsif mereka terhadap organisasi. **Identity** berada pada kuadran internal-part yang artinya merupakan urusan internal dan hanya merupakan sebagian fokus institusi. Identitas itu sendiri dimaknai sebagai keseluruhan atribut sentral atau terpenting, khas dan unggul atau menjadi pembeda utama dengan institusi lain, serta hendak dipertahankan selamanya oleh institusi. **Brand** pada kuadran internal-whole berarti sebagai urusan internal dan bersifat menyeluruh bagi institusi. Merek atau brand dipandang sebagai keseluruhan simbol yang digunakan institusi untuk membedakan dirinya dalam komunikasi mereka; atau merupakan identitas yang lebih menyeluruh untuk kepentingan komunikasi dengan publik. Citra atau **image** pada kuadran external-part menjelaskan bahwa ia datang dari pihak luar institusi, namun masih berupa sebagian perhatian. Citra ditafsirkan sebagai persepsi yang terbentuk di benak stakeholders, ketika mereka berpikir tentang institusi atau perusahaan. **Reputation** berada pada kuadran external-whole, atau dalam perspektif eksternal yang sama dengan citra. Namun, ia berada pada posisi yang menjadi fokus keseluruhan, artinya merupakan akumulasi dari citra yang terbentuk/tertanam pada khalayak. Artinya, reputasi merupakan keseluruhan apresiasi, kepercayaan, dan pemosisian harga diri institusi/perusahaan dari para pemerhati atau khalayak.

Definisi Reputasi

Reputasi sering diidentikkan dengan pengakuan “nama baik” berdasarkan penilaian, kepercayaan, dan pandangan umum atas kualitas, karakter, dan kemampuan tertentu yang dilihat, teruji, dapat dirasakan para pemangku kepentingan (stakeholders). Reputasi menurut Waska Warta (2017: 14) adalah: (1) Penilaian reputasi organisasi

berakar pada kinerja organisasi yang bersangkutan dari waktu ke waktu, termasuk kinerja masa lalu dan penilaian atau dugaan mengenai prospek pada masa yang akan datang. (2) Reputasi hanya muncul dan menjadi persoalan penting dalam konteks adanya subjek atau organisasi lain sebagai pembandingan. (3) Reputasi bukanlah sesuatu yang tidak berubah. Ia tidak pernah menetap pada satu keadaan tertentu untuk selamanya. Reputasi cenderung fluktuatif, bergantung pada apa yang dilakukan organisasi atau apa yang terjadi dalam konteks di mana mereka beroperasi.

Charles Fombrun dalam Doorley & Garcia (2007:3) mendefinisikan reputasi sebagai, "...the sum of the images the various constituencies have of an organization" (total keseluruhan citra yang muncul dari berbagai konstituen sebuah organisasi). Selanjutnya Waska Warta (2017: 8) menyimpulkan reputasi adalah keseluruhan citra yang terbentuk karena kinerja dan perilaku seseorang atau organisasi serta komunikasi yang dilakukannya, dengan dimensi reputasi yang terdiri atas rasa suka atau perasaan positif (like, good feeling), kepercayaan (trust), kebanggaan (admire), dan rasa hormat atau harga diri di mata khalayak (respect, perceived public esteem). Batasan reputasi tersebut dapat digambarkan dalam formula berikut:

$$\text{Reputation} = \text{Sum of Images} = (\text{Performance and Behavior}) + \text{Communication}$$

Charles J. Fombrun (2011: 17) mengidentifikasi sepuluh kerangka teori yang melandasi reputasi. Dari masing-masing kerangka teori tersebut dikembangkan pertanyaan kunci yang jawabannya merupakan panduan atau arah dalam membentuk pemahaman reputasi.

Tabel 1. 10 Teori Reputasi Teratas (*The Top 10 Theories of Reputation*)

No	Kerangka Teori (Theoretical Framework)	Pertanyaan Kunci (Key Questions they Raise)
1	Institutional Theory	What are the key strategic issues companies have to address?
2	Stakeholder Theory	What groups of people have a stake in what a company does?
3	Agenda-Setting Theory	What do people pay attention to?

No	Kerangka Teori (Theoretical Framework)	Pertanyaan Kunci (Key Questions they Raise)
4	Social Construction Theory	How are perceptions formed and how do people come to interpret what they see and hear?
5	Systems Theory	What are the direct and indirect consequences of actions companies take?
6	Alignment Theory	How must different parts of a company fit together to build our distinctiveness?
7	Identity Theory	How do people come to identify with a company and what effects does it have?
8	Impression Management	How do companies influence how people see them?
9	Competitive Analysis	How do companies build a strategic advantage compared to rivals?
10	Signaling Theory	How is corporate value created and communicated?

Sumber: Top 10 Theories of Reputation (Fombrun, 2011:17)

Pengukuran Reputasi

Pengukuran reputasi dikenal dengan 3 metode atau cara yaitu (1) The Reputation Quotient (RQ®) dari Fombrun dan Harris; (2) RepTrak™ Methodology dari Reputation Institute; dan (3) Fortune dari American Most Admired Companies (AMAC). Fombrun dan Harris menjadikan enam aspek sebagai indikator pengukuran atau instrumen ukur reputasi yang dipatenkan dengan nama The Reputation Quotient (RQ®) yang disebut dengan Six Dimensions of Reputation, yaitu: (1) daya tarik emosional (emotional appeal); (2) produk dan layanan (products and services); (3) kinerja finansial (financial performance); (4) visi dan kepemimpinan (vision & leadership); (5) lingkungan kerja (workplace environment); dan (6) tanggung jawab sosial (social responsibility).

Keenam aspek tersebut dijabarkan menjadi 20 indikator dengan ringkasan sebagai berikut:

1. Emotional appeal (daya tarik emosional), berkaitan dengan seberapa besar organisasi disukai/disenangi, dikagumi dan dihormati, serta dipercaya para stakeholders (feel good about, admire and respect, trust).

2. Products and services (produk dan layanan), berhubungan dengan kualitas tinggi, inovasi, nilai efisiensi, serta keandalan produk dan layanan (high quality, innovative, value for money, stands behind).
3. Financial performance (kinerja finansial), menyangkut keunggulan atas berinvestasi dan pesaing, profitabilitas, risiko minimal , prospek yang bertumbuh (outperform its competitors, records of profitability, low risk investment, growth prospect).
4. Vision and leadership (visi dan kepemimpinan), berkenaan dengan besar-tidaknya peluang pasar, kepemimpinan yang kuat, dan visi ke depan yang jelas (market opportunities, excellent leadership, clear vision for the future).
5. Workplace environment (lingkungan tempat kerja), di mana organisasi dikelola dengan baik dan adil dalam memberikan penghargaan kepada anggota merupakan tempat kerja yang bagus, dan melibatkan perkerja yang bagus pula (well managed/reward employees fairly, good place to work, good employees).
6. Social responsibility (tanggung jawab sosial), menyangkut sepek terjang yang banyak mendukung kegiatan masyarakat, aktif bergiat menggalang kegiatan tanggung jawab sosial, dan peduli lingkungan (good causes, social reponsibility, environment reponsibility).

RepTrak Pulse merupakan cara pengukuran reputasi berdasarkan empat pertanyaan langsung, yaitu keseluruhan reputasi (esteem), kekaguman (admire), kepercayaan (trust), dan perasaan positif (feeling) yang dinotasikan dengan RepTrak Index. RepTrak Pulse terdiri atas tujuh aspek, yaitu kinerja (performance), produk/layanan (product/service), kepemimpinan (leadership), tata kelola (governance), lingkungan kerja (workplace), kewarganegaraan (citizenship), dan inovasi (innovation) dengan 20-30 atribut.

Selain RQ® dan RepTrakTM, faktor atau dimensi pembangun reputasi juga kembangkan Fortune sebagai majalah bisnis populer di Amerika. Fortune secara rutin memetakan American Most Admired Companies (AMAC) melalui delapan faktor kunci yang digunakan sebagai tolok ukur dalam pemetaan "perusahaan unggulan dan mengagumkan", yaitu: (1) Semangat pembaruan (innovativeness); (2) Mutu manajemen (quality of management); (3) Kualitas potensi karyawan (employee talent);

(4) Kesehatan keuangan (financial soundness); (5) Kebijakan pemanfaatan aset perusahaan (use of corporate assets); (6) Nilai investasi jangka panjang (long-term investment values); (7) Tanggung jawab sosial (social responsibility); dan (8) Mutu produk/jasa (quality of products/services).

2.3. Revitalisasi Kurikulum Universitas

Revitalisasi merupakan upaya untuk memberdayakan (empowerment) agar tercipta upaya pengembangan diri, yakni pengendalian internal dan praktik pemecahan masalah secara otonom. Pada hakikatnya revitalisasi sebagai upaya membantu komunitas pendidikan untuk menentukan eksistensi dirinya, memahami kelemahan dan kelebihanannya sendiri, dan memberikan ruang untuk mengekspresikan kebebasan dalam kehidupan bersama dalam meningkatkan mutu mandiri dan terkendali. Bahkan revitalisasi (Wikipedia, 2022) merupakan suatu proses atau cara dan perbuatan untuk menghidupkan kembali suatu hal yang sebelumnya terberdaya sehingga revitalisasi berarti menjadikan sesuatu atau perbuatan untuk menjadi vital, sedangkan kata vital mempunyai arti sangat penting atau sangat diperlukan sekali dalam penyelenggaraan organisasi, termasuk organisasi kependidikan. Bagian inti dari penyelenggaraan institusi pendidikan adalah isi atau kurikulum yang memperlihatkan ukuran mutu lulusannya.

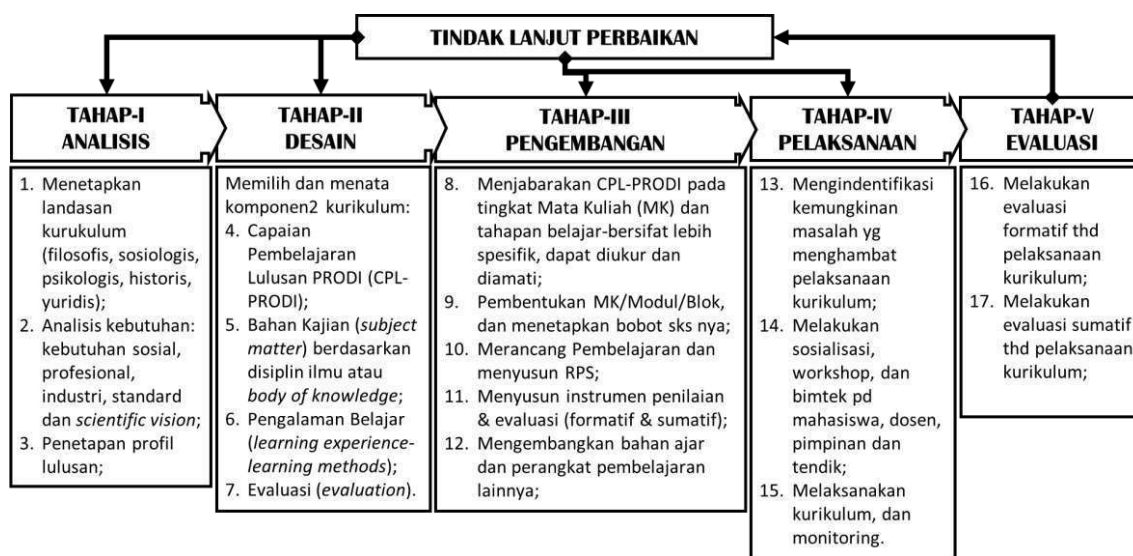
Revitalisasi pengembangan kurikulum diharapkan mampu menjawab secara maksimal seluruh tuntutan kebutuhan pengguna dan kebutuhan masyarakat yang sifatnya dinamis sesuai dengan perkembangan dan tuntutan masa depan. Perlu dirumuskan model revitalisasi kurikulum yang relevan dan reliable bagi kepentingan masa depan, terutama perkembangan revolusi industri 4.0 dan super smart society 5.0. Sehingga dinilai relevan jika Pemerintah menerbitkan kebijakan tentang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) yang dicanangkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek) terus menjadi perhatian oleh perguruan tinggi, termasuk di Universitas Negeri Medan (Unimed).

Tantangan yang dihadapi oleh perguruan tinggi dalam pengembangan kurikulum di era Revolusi Industri 4.0 adalah menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan literasi baru meliputi literasi data, literasi teknologi, dan literasi manusia

yg berakhlak mulia berdasarkan pemahaman keyakinan agama. Perguruan tinggi perlu melakukan reorientasi pengembangan kurikulum yang mampu menjawab tantangan tersebut. Konsep pengembangan kurikulum yang dikembangkan Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan Kemendikbudristek, mulai dari (1) penetapan profil lulusan yang dijabarkan menjadi rumusan capaian pembelajaran lulusan. Rumusan kemampuan yang pada deskriptor KKNI dinyatakan dengan istilah capaian pembelajaran (*learning outcomes*), dimana kompetensi tercakup di dalamnya atau merupakan bagian dari capaian pembelajaran (CP). Penggunaan istilah kompetensi yang digunakan dalam pendidikan tinggi (DIKTI) ditemukan pada SN-Dikti, yang menyatakan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) merupakan kriteria minimal tentang kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang dinyatakan dalam rumusan Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL).

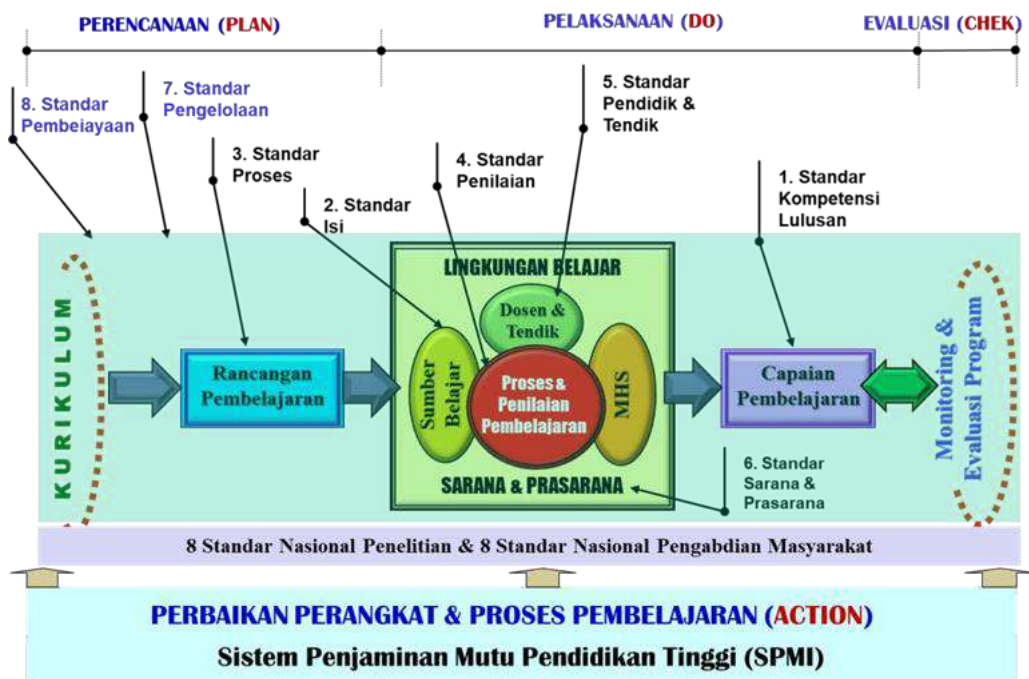
Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, dinyatakan bahwa penyusunan kurikulum adalah hak perguruan tinggi, tetapi selanjutnya dinyatakan harus mengacu kepada standar nasional (Pasal 35 ayat (1)). Secara garis besar kurikulum, sebagai sebuah rancangan, terdiri dari empat unsur, yakni capaian pembelajaran, bahan kajian, proses pembelajaran, dan penilaian. Perumusan capaian pembelajaran lulusan dikembangkan mengacu pada deskriptor KKNI khususnya pada bagian pengetahuan dan ketrampilan khusus, sedangkan pada bagian Sikap dan Ketrampilan Umum dapat diadopsi dari SN-Dikti.

Siklus pengembangan kurikulum menurut Intan Ahmad (2019) terdiri atas 17 tahapan dan dirangkum dalam 5 tahapan yaitu tahap analisis, tahap desain, tahap pengembangan, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi, serta tindak lanjut perbaikan. Dalam bentuk diagram dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Siklus Pengembangan Kurikulum Pendidikan Tinggi

Pada tataran implementasi, adanya kaitan antara pelaksanaan kurikulum pendidikt tinggi dengan SN-Dikti sebagai berikut.



Gambar 2.2. Keterkaitan SN-Dikti dengan implementasi Kurikulum

2.4. Renstra Unimed 2020-2024

Keunggulan Unimed di bidang pendidikan diwujudkan melalui penyelenggaraan pendidikan berkualitas, penelitian dasar dan terapan yang seimbang berbasis kebutuhan riil stakeholder, dan pengabdian kepada masyarakat berbasis penelitian dan berorientasi income generate dengan platform RI 4.0 dan super smart society. Unggul dibidang Pendidikan dilakukan dengan:

1. Menjadi institusi rujukan dalam mengembangkan sistem pembelajaran tenaga pendidik dan kependidikan.
2. Menjadi rujukan dalam pengembangan kurikulum berbasis character building dan perkembangan.
3. Menjadi pusat pengkajian dan pengembangan karakter (character building) dan internalisasinya dalam penyelenggaraan pendidikan, manajemen dan kepemimpinan.

4. Menjadi pelopor dalam pengembangan budaya mutu, meliputi : mutu pelayanan pendidikan dan pembelajaran, lulusan dan publikasi.
5. Menjadi rujukan berbagai hasil penelitian pendidikan di tingkat nasional dan regional.

Dalam rangka mencapai visi dan misi Unimed 2020-2024, maka dirumuskan strategi perwujudan Visi dan Misi sebagai berikut:

1. Mentransformasikan Unimed sebagai Universitas yang memiliki sistem pendidikan yang mengintegrasikan, menyandingkan dan menyelaraskan dunia kerja dengan program akademik berbasis literasi baru (data, teknologi dan manusia) *digital age literacy, inventive thinking, effective communication, and high productivity*.
2. Mewujudkan keunggulan bidang pendidikan, rekayasa industri dan budaya melalui konstruksi ekosistem inovasi dan produktivitas bidang pendidikan, model yang berdampak langsung terhadap rekayasa industri dan budaya
3. Memperkuat kemandirian Unimed untuk memperoleh pendanaan melalui pengembangan jaringan kerjasama lokal, nasional, regional dan internasional
4. Membangun kultur baru yang menerapkan manajemen modern berbasis digital dan web based dengan prinsip kepemilikan budaya mutu bagi segenap dosen, tendik dan mahasiswa.

2.5. Kebijakan Mata Kuliah Kepemimpinan Penciri Unimed

Kurikulum Unimed dikembangkan secara berkala sesuai kebutuhan dan pengembangan kurikulum paling lama 4 tahun sekali, khususnya untuk menyikapi Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2013 tentang Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia Bidang Pendidikan Tinggi. Pengembangan kurikulum ditetapkan setelah memperoleh persetujuan Senat Akademik Universitas Negeri Medan (Unimed) dengan SK Rektor Nomor: 0149/UN.33/LL/2016 tentang implementasi Kurikulum KKNI yang diberlakukan pada TA 2016/2017 secara serentak pada seluruh Prodi (Prodi).

Untuk menjaga martabat dan solfskill lulusan, Unimed telah mengintegrasikan kompetensi nilai-nilai karakter pada proses pembelajarannya untuk mewujudkan slogan “The Character Building University” sekaligus sebagai penciri reputasi Unimed yang mengarusutamakan pada kapasitas lulusan yang memiliki atribut softskills dan karakter. Reputasi perguruan tinggi ditunjukkan dengan: (1) adanya pengakuan pihak eksternal terhadap capaian mutu dan prestasi institusi baik dalam bentuk capaian akreditasi, sertifikasi maupun capaian klasterisasi perguruan tinggi, (2) adanya fokus kajian pengembangan keilmuan yang bersifat general yang disematkan terhadap semua lulusannya untuk semata-mata bagi kepentingan masyarakat dan kemansalahan bangsa ke depan. Fokus kajian ini yang disebut dengan branded atau penciri keunggulan universitas diantara perguruan tinggi sejenis. Universitas Negeri Medan (Unimed) sebagai salah satu perguruan tinggi negeri di Indonesia telah menetapkan satu Mata Kuliah sebagai penciri Unimed yaitu Mata Kuliah Kepemimpinan, melalui Keputusan Rektor No. 64/UN33/KPT/2016. Keberadaan mata kuliah kepemimpinan ini semakin dikuatkan dalam Renstra Unimed 2020-2024 yang menyatakan bahwa Unimed sedang berbenah dalam mempersiapkan sumber daya baik sumber daya manusia maupun infrastruktur pendukungnya menuju society 5.0, antara lain: (1) Pengembangan sistem informasi terintegrasi berbasis AI; (2) Peningkatan infrastruktur IT sesuai kebutuhan IoT dan big data; (3) Penyusunan Kurikulum berbasis digitalisasi, literasi data dan informasi serta memuat kompetensi kepemimpinan, bahasa inggris, dan kewirausahaan; (4) Pembentukan prodi-prodi Teknologi Informasi dan Komputer.

Mata kuliah Kepemimpinan yang berbobot 2 sks dengan kode mata kuliah 1UMD57001 merupakan mata kuliah wajib bagi seluruh mahasiswa Unimed. Artinya, setiap orang yang kuliah ke Unimed harus mengikuti dan lulus mata kuliah kepemimpinan. Setiap Program Studi di lingkungan Unimed wajib mencantumkan Mata Kuliah Kepemimpinan di dalam kurikulum dan menjdawkannya seperti mata kuliah yang lainnya. Melalui mata kuliah kepemimpinan ini, Unimed berupaya mempersiapkan pemimpin bangsa ke depan (building the future leaders). Namun disana-sini masih perlu perbaikan dan penataan melalui peninjauan kualitas penyelenggaraan mata kuliah kepemimpinan, karena dinamisnya perkembangan teori-

teori kepemimpinan, tatakelola perguruan tinggi dan isinya terus melakukan penyesuaian dan pembenahan.

2.5. Kerangka Berfikir

Mata kuliah Kepemimpinan merupakan mata kuliah wajib bagi seluruh mahasiswa Unimed. Artinya, setiap orang yang kuliah ke Unimed harus mengikuti dan lulus mata kuliah kepemimpinan. Setiap Program Studi di lingkungan Unimed wajib mencantumkan Mata Kuliah Kepemimpinan di dalam kurikulum dan menjadwalkannya seperti mata kuliah yang lainnya. Melalui mata kuliah kepemimpinan ini, Unimed berupaya mempersiapkan pemimpin bangsa ke depan (*building the future leaders*).

Sejak lahir 6 tahun yang lalu (2016), keberadaan mata kuliah kepemimpinan ini belum pernah dievaluasi dan dibenahi secara serius. Dari sisi perangkat pembelajaran, masih menggunakan RPS yang dirumuskan tim sejak tahun 2016 yang lalu, masih ada keengganan dosen merasa keberatan mengampu mata kuliah kepemimpinan karena tidak berlatar belakang manajemen atau administrasi pendidikan serta belum tegasnya kriteria pengampu ketika hanya berpangalaman menjadi ketua program Studi. Belum pernah ditanya persepsi dosen pengampu penyelenggaraan perkuliahan kepemimpinan pada jenjang S1, S2 dan S3. Belum pernah ditanya persepsi mahasiswa tentang penyelenggaraan perkuliahan kepemimpinan pada jenjang S1, S2 dan S3. Masih perlu penguatan penataan dan pengorganisasian penyelenggaraan Mata Kuliah Kepemimpinan dari tingkat universitas sampai ke Program Studi. Belum pernah dilakukan revitalisasi struktur kurikulum MK kepemimpinan yang berorientasi level KKNI bagi jenjang Diploma 3 (D3), S1, S2, dan S3. Belum pernah dirumuskan praktik baik model revitalisasi pengembangan kurikulum dan perangkat pembelajaran mata kuliah “Kepemimpinan” sebagai Mata Kuliah Penciri Universitas.

Solusi yang ditawarkan dalam penelitian ini adalah melakukan kajian melalui penelitian yang menghasilkan praktik baik tentang pengembangan model revitalisasi kurikulum dan perangkat pembelajaran mata kuliah “Kepemimpinan” sebagai Mata Kuliah Penciri Institusi di Universitas Negeri Medan. Hasil penelitian ini berguna bagi

pengembangan kapasitas institusi (unit pengelola), sistem manajemen, dan individu yang terlibat dalam penyelenggaraan perkuliahan mata kuliah kepemimpinan di lingkungan Universitas Negeri Medan, bahkan menjadi praktik baik dapat direplikasi perguruan tinggi lain tentang model revitalisasi kurikulum sebagai penciri keunggulan universitas.

BAB III. TUJUAN, LUARAN DAN KONTRIBUSI PENELITIAN

3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis faktor-faktor yang melatarbelakangi lahirnya Mata Kuliah Kepemimpinan sebagai penciri Univesitas Negeri Medan.
2. Pengembangan struktur kurikulum Mata Kuliah Kepemimpinan yang berorientasi level KKNi bagi mahasiswa S2, dan S3.
3. Merumuskan model revitalisasi pengembangan kurikulum dan perangkat pembelajaran mata kuliah “Kepemimpinan” sebagai Mata Kuliah Penciri Universitas.
4. Pengembangan buku dan perangkat pembelajaran pendukung pelaksanaan perkuliahan kepemimpinan sehingga relevan dengan kebutuhan perkembangan masa depan..

3.2. Luaran Penelitian

Berdasarkan ketercapaian tujuan penelitian di atas, maka diidentifikasi beberapa luaran wajib dan luaran tambahan penelitian ini yaitu:

Luaran Wajib Penelitian:

1. HKI (paten) tentang Model revitalisasi kurikulum “Kepemimpinan” sebagai Penciri Universitas dari Kemenkumham RI (proses);
2. Publikasi Jurnal Internasional Bereputasi terindeks Scopus atau WoS (Accepted);
3. Laporan Akhir Penelitian didaftarkan pada Hak Cipta.

Luaran Tambahan Penelitian:

1. Pemakalah dalam pertemuan ilmiah Internasional (sertifikat)
2. Buku Ajar “Kepemimpinan” ber ISBN
3. Publikasi prosiding internasional seminar/konferensi internasional (Accepted)

3.3. Kontribusi Penelitian

Kontribusi (manfaat) penelitian ini adalah untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen pengembangan kurikulum dan pemecahan masalah/krisis pembangunan sumber daya manusia melalui lulusan Unimed yang disiapkan sebagai pemimpin masa depan, serta pengembangan kelembagaan dalam merumuskan pola pengorganisasian penyelenggaraan perkuliahan dari tingkat universitas sampai pada tingkat program studi. Keseluruhan kontribusi penelitian tersebut diwujudkan target sasaran penelitian sebagai berikut:

1. Teridentifikasinya konsep dan faktor-faktor yang melatarbelakangi lahirnya Mata Kuliah Kepemimpinan sebagai penciri Universitas Negeri Medan.
2. Terpetakannya hasil evaluasi perangkat dan penyelenggaraan perkuliahan Kepemimpinan yang selanjutnya dijadikan baseline revitalisasi pengembangan kurikulum institusi.
3. Terpetakannya persepsi dosen pengampu dan mahasiswa tentang penyelenggaraan perkuliahan kepemimpinan pada jenjang S2 dan S3.
4. Pola pengorganisasian penyelenggaraan Mata Kuliah Kepemimpinan di Universitas Negeri Medan.
5. Struktur kurikulum Mata Kuliah Kepemimpinan yang berorientasi level KKNI bagi mahasiswa S2, dan S3.
6. Praktik baik pengembangan model revitalisasi kurikulum dan perangkat pembelajaran mata kuliah “Kepemimpinan” sebagai Penciri Universitas.

BAB IV. METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian ini menggunakan kualitatif dan kuantitatif. Secara metodologi disebut dengan metode kombinasi (*mixed methods*). Creswell (2009) menyatakan bahwa *mixed methods* merupakan metode penelitian yang mengkombinasikan atau menggabungkan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif untuk digunakan secara bersama-sama dalam suatu kegiatan penelitian sehingga diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel dan objektif

4.2. Lokasi Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian dilaksanakan di lingkungan kampus Universitas Negeri Medan.

4.3. Subyek Penelitian (Informan)

Propulasi penelitian ini adalah seluruh dosen pengampu MK kepemimpinan di Pascasarjana UNIMED, dengan kriteria: (1) dosen yang menduduki tugas tambahan sebagai unsur pimpinan dan fungsionaris di Pascasarjana; (2) dosen PNS pengampu mata kuliah kepemimpinan di Pasacsarjana pada semester genap TA 2021/2022. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah subyek penelitian adalah 25 orang dosen pengampu mata kuliah kepemimpinan.

4.4. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian ini terdiri atas (1) format isian; (2) kuesioner; (3) pedoman wawancara. Kuesioner dibantu dengan aplikasi *Google Form*. Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan sesuai dengan jenis dan sifat data. Terdapat data kuantitatif dan data kualitatif, jenis data primer dan data sekunder. Oleh karena itu teknik yang digunakan untuk menghimpun data juga bervariasi, yaitu (1) Observasi Partisipatif dengan instrumen lembar observasi; (2) Focus Group Discussion (FGD) dengan instrumen pedoman FGD; (3) Wawancara Mendalam (*Deep Interview*) dengan

instrumen pedoman wawancara dan format isian; (4) Studi dokumentasi dengan instrumen *quality checklist* dan format isian; (5) Model Catatan Lapangan; (6) Alat bantu pengumpul data audio record dan kamera, dan (7) Quesioner aplikasi *Google Form*.

4.5. Analisis Data

Teknik analisis data penelitain dilakukan sesuai dengan sifat dan jenis data yang dihimpun. Untuk melihat makna, irisan atau proporsi kecenderungan data dan informasi digunakan dari setiap data kajian, pengintegrasian, sampai pada perumusan strategi perubahan tantangan menjadi peluang, digunakan model analisis interaktif dari Miles dan Huberman (1994) yang terdiri atas (1) *data collection*, (2) *data display*, (3) *data reduction*, (4) *conclussions: drawing/verifying*. Model analisis ini terdapat pada setiap tahapan dalam penelitian ini, dan secara keseluruhan digunakan untuk mengidentifikasi elemen dan komponen kajian, dan rumusan strategi dan uji keabsahan strategi, serta publikasi hasil penelitian.

BAB V. HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

5.1. Faktor-faktor yang melatarbelakangi lahirnya Mata Kuliah

Kepemimpinan sebagai Branded/Penciri Univesitas

Untuk menjaga martabat dan solfskill lulusan, Unimed telah mengintegrasikan kompetensi nilai-nilai karakter pada proses pembelajarannya untuk mewujudkan slogan “The Character Building University” sekaligus sebagai penciri reputasi Unimed yang mengarusutamakan pada kapasitas lulusan yang memiliki atribut softskills dan karakter. Reputasi perguruan tinggi ditunjukkan dengan: (1) adanya pengakuan pihak eksternal terhadap capaian mutu dan prestasi institusi baik dalam bentuk capaian akreditasi, sertifikasi maupun capaian klasterisasi perguruan tinggi, (2) adanya fokus kajian pengembangan keilmuan yang bersifat general yang disematkan terhadap semua lulusannya untuk semata-mata bagi kepentingan masyarakat dan kemansalahan bangsa ke depan. Fokus kajian ini yang disebut dengan branded atau penciri keunggulan universitas diantara perguruan tinggi sejenis.

Universitas Negeri Medan (Unimed) sebagai salah satu perguruan tinggi negeri di Indonesia telah menetapkan satu Mata Kuliah sebagai penciri Unimed yaitu Mata Kuliah Kepemimpinan, melalui Keputusan Rektor No. 64/UN33/KPT/2016. Mata kuliah Kepemimpinan yang berbobot 2 sks dengan kode mata kuliah 1UMD57001 merupakan mata kuliah wajib bagi seluruh mahasiswa Unimed. Artinya, setiap orang yang kuliah ke Unimed harus mengikuti dan lulus mata kuliah kepemimpinan. Setiap Program Studi di lingkungan Unimed wajib mencantumkan Mata Kuliah Kepemimpinan di dalam kurikulum dan menjdawkannya seperti mata kuliah yang lainnya. Melalui mata kuliah kepemimpinan ini, Unimed berupaya mempersiapkan pemimpin bangsa ke depan (building the future leaders). Namun disana-sini masih perlu perbaikan dan penataan melalui peninjauan kualitas penyelenggaraan mata kuliah kepemimpinan, karema dinamisnya perkembangan teori-teori kepemimpinan, tatakelola perguruan tinggi dan isinya terus melakukan penyesuaian dan pembenahan.

Setelah ditelusuri melalui diskusi dan wawancara dengan dosen pengampu mata kuliah kepemimpinan, terdapat faktor-faktor yang melatarbelakangi lahirnya Mata Kuliah Kepemimpinan sebagai Branded/Penciri Univesitas, antara lain (1) arahan

kebijakan pengembangan institusi sebagaimana tertuang dalam Renstra Unimed 2020-2024; (2) Eligibilitas dan rekam jejak Universitas Negeri Medan (Unimed) dan Pascasarjana; (3) Tuntutan perubahan perkembangan peran dan fungsi Unimed dan Pascasarjana, (4) Harapan masyarakat terhadap Unimed dan Pascasarjana, (5) Tantangan globalisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan komunikasi; (6) Cepatnya perkembangan kebijakan pusat tentang pendidikan tinggi; Tantangan; (7) Hasil evaluasi terhadap kinerja dan reputasi akreditasi Unimed dan Pascasarjana.

1. Arah kebijakan pengembangan institusi sebagaimana tertuang dalam Renstra Unimed dan Pascasarjana Tahun 2020-2024;

Keberadaan mata kuliah kepemimpinan merupakan mata kuliah penciri universitas sesuai dengan keunggulan yang diamanahkan oleh visi, misi, tujuan dan sasaran Unimed di masa depan. Visi Universitas Negeri Medan (Unimed) 2020-2024 adalah *“menjadi universitas yang unggul di bidang pendidikan, rekayasa industri dan budaya”*. Keunggulan di bidang pendidikan diwujudkan melalui penyelenggaraan pendidikan berkualitas, penelitian dasar dan terapan yang seimbang berbasis kebutuhan riil stakeholder, dan pengabdian kepada masyarakat berbasis penelitian dan berorientasi income generate dengan platform RI 4.0 dan super smart society. Unggul dibidang Pendidikan dilakukan dengan:

- 1) Menjadi institusi rujukan dalam mengembangkan sistem pembelajaran tenaga pendidik dan kependidikan.
- 2) Menjadi rujukan dalam pengembangan kurikulum berbasis character building dan perkembangan.
- 3) Menjadi pusat pengkajian dan pengembangan karakter (character building) dan internalisasinya dalam penyelenggaraan pendidikan, manajemen dan kepemimpinan.
- 4) Menjadi pelopor dalam pengembangan budaya mutu, meliputi : mutu pelayanan pendidikan dan pembelajaran, lulusan dan publikasi.
- 5) Menjadi rujukan berbagai hasil penelitian pendidikan di tingkat nasional dan regional.

Keunggulan di bidang rekayasa industri dan budaya ditentukan oleh besarnya kontribusi produk Unimed yang berkualitas terhadap pengembangan industri di Sumatera Utara. Produk yang dihasilkan oleh Unimed dalam skala laboratorium harus dapat diubah menjadi produk berskala industri yang memiliki daya saing regional maupun internasional. Dalam proses pengembangan kualitas produk industri, Unimed harus mampu memberi sumbangan terhadap kualitas dan efisiensi proses dan produk yang berbasis pada hasil riset terapan yang akurat dan dilakukan secara kontiniu. Kontribusi Unimed juga dapat berupa technical assistance untuk ekspansi dan ekstensifikasi dalam bidang service marketing berbagai produk industri. Dalam konteks ini manajemen industri layak menjadi kajian strategis bagi Unimed. Sasaran yang hendak dicapai adalah menghasilkan produk bertaraf nasional/internasional terutama untuk karya seni dan perolehan hak cipta dan paten bagi karya inovatif yang dihasilkan oleh dosen Unimed. Unggul dalam bidang Rekayasa Industri:

- 1) Produk yang dihasilkan dalam skala laboratorium menjadi produk berskala industri yang memiliki daya saing lokal, nasional, regional maupun internasional.
- 2) Pengembangan kualitas produk industri, mampu memberi sumbangan terhadap kualitas dan efisiensi proses produk yang berbasis pada hasil riset terapan secara berkelanjutan.
- 3) Kontribusi berupa technical assistance untuk ekspansi dan ekstensifikasi dalam bidang service marketing berbagai produk industri.

Sedangkan unggul dalam bidang Rekayasa Budaya :

- 1) Pengembangan budaya mutu dan integritas
- 2) Pengembangan budaya kewirausahaan
- 3) Menumbuhkan budaya ilmiah
- 4) Mengembangkan seni budaya dan kearifan lokal

Untuk mewujudkan visi di atas, ditetapkan 5 misi, yakni:

- 1) Menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat secara terintegrasi berbasis TIK dan platform RI 4.0
- 2) Mengembangkan Unimed menjadi teaching and research institution yang unggul berbasis digital, TIK, dan perkembangan di masa depan

- 3) Mengembangkan budaya kewirausahaan yang antisipatif berbasis platform RI 4.0
- 4) Menumbuhkan budaya ilmiah di kalangan warga Universitas Negeri Medan.
- 5) Membina suasana akademik dan iklim organisasi yang sehat berbasis manajemen modern yang sesuai dengan perkembangan zaman

Dalam rangka mencapai visi dan misi Unimed 2020-2024, maka dirumuskan strategi perwujudan Visi dan Misi sebagai berikut:

- 1) Mentransformasikan Unimed sebagai Universitas yang memiliki sistem pendidikan yang mengintegrasikan, menyandingkan dan menyelaraskan dunia kerja dengan program akademik berbasis literasi baru (data, teknologi dan manusia) *digital age literacy, inventive thinking, effective communication, and high productivity*.
- 2) Mewujudkan keunggulan bidang pendidikan, rekayasa industri dan budaya melalui konstruksi ekosistem inovasi dan produktivitas bidang pendidikan, model yang berdampak langsung terhadap rekayasa industri dan budaya
- 3) Memperkuat kemandirian Unimed untuk memperoleh pendanaan melalui pengembangan jaringan kerjasama lokal, nasional, regional dan internasional
- 4) Membangun kultur baru yang menerapkan manajemen modern berbasis digital dan web based dengan prinsip kepemilikan budaya mutu bagi segenap dosen, tendik dan mahasiswa.

Dalam rangka mencapai visi dan misi Unimed 2020-2024 maka dirumuskan tujuan strategis (*strategic goals*) sebagai berikut:

- 1) Menghasilkan lulusan yang unggul dan profesional berahlak mulia, memiliki nasionalisme, berwawasan global dan pemimpin perubahan
- 2) Menghasilkan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau seni yang secara konkrit memberi sumbangan pada inovasi pendidikan, rekayasa industri dan budaya, mencerdaskan bangsa, memajukan kesejahteraan umum dan keikutsertaan Inodensia melaksanakan ketertiban dunia.
- 3) Mendalami ilmu-ilmu termutakhir pendidikan, rekayasa indsutri dan budaya yang mampu memandu perubahan di tingkat nasional dan global

- 4) Menjadikan Unimed menjadi kampus pelopor pengembangan budaya kewirausahaan
- 5) Menjadikan Unimed kampus yang menjunjung tinggi budaya ilmiah, kebenaran ilmiah, berani mengambil keputusan dan resiko dengan azas keadilan dan kejujuran
- 6) Menjadikan Unimed sebagai pelopor kampus modern berorientasi masa depan dengan suasana akademik yang sehat, berbudaya mutu yang responsif terhadap perubahan zaman.

Tahapan umum sasaran strategis pembangunan Unimed tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:

- 1) Tahun 2020 Unimed melakukan pemutakhiran kurikulum, menerapkan inovasi pembelajaran platform RI 4.0, membangun budaya berinovasi melalui riset dan publikasi berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi, dan sistem insentif berbasis kinerja, terbuka serta berkeadilan.
- 2) Tahun 2021 pemantapan budaya berinovasi dengan semangat belajar bersama untuk mewujudkan strategi *co-initiate*, *co-sensing*, *co-presensing*, *co-creating* dan *co-evolving* untuk memperbaiki pelaksanaan pembelajaran, penelitian dan karya publikasi, serta model atau prototype yang dibutuhkan oleh masyarakat
- 3) Tahun 2022 penguatan budaya berinovasi dengan semangat belajar bersama untuk mewujudkan strategi *co-initiate*, *co-sensing*, *co-presensing*, *co-creating* dan *co-evolving* untuk memperkuat sinergitas kontribusi keunggulan bidang pendidikan, rekayasa industri dan budaya.
- 4) Tahun 2023 pendalaman dan ekspansi budaya berinovasi dengan semangat belajar bersama untuk mewujudkan strategi *co-initiate*, *co-sensing*, *co-presensing*, *co-creating* dan *co-evolving* untuk memperkuat sinergitas kontribusi keunggulan bidang pendidikan, rekayasa industri dan budaya.
- 5) Tahun 2024 pemantapan eksistensi, jati diri dan sustainability penguatan budaya berinovasi dengan semangat belajar bersama untuk mewujudkan strategi *co-initiate*, *co-sensing*, *co-presensing*, *co-creating* dan *co-evolving* untuk memperkuat sinergitas kontribusi keunggulan bidang pendidikan, rekayasa industri dan budaya.

Terdapat 7 Sasaran Strategis sesuai dengan permasalahan-permasalahan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu 2020-2024 yaitu :

Tujuan Strategis	Sasaran Strategis	Indikator
1. Menghasilkan lulusan yang unggul dan profesional berahlak mulia, memiliki nasionalisme, berwawasan global dan pemimpin perubahan	1. Dihasilkannya lulusan yang unggul dan profesional berahlak mulia, memiliki nasionalisme, berwawasan global dan mampu menjadi pemimpin perubahan melalui penguatan kurikulum dan pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan zaman.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keketatan Seleksi Mahasiswa Baru 2. Persentase mahasiswa yang lulus tepat waktu. 3. Persentase lulusan yang langsung bekerja. 4. Lulusan mendapat pekerjaan yang layak. 5. Persentase lulusan Vokasi dan Profesi yang memperoleh sertifikat kompetensi. 6. Program studi bekerjasama dengan mitra kelas dunia 7. Kelas yang kolaboratif dan partisipatif 8. Jumlah Prodi yang menerapkan pembelajaran kampus merdeka. 9. Jumlah mahasiswa yang mengikuti kegiatan merdeka belajar. 10. Jumlah professor yang dilibatkan pada visiting world class professor. 11. Penerapan inovasi pembelajaran yang reliabel dan modern. 12. Jumlah prodi yang telah menerapkan blended learning 13. Jumlah dosen yang berhasil menerapkan blended learning. 14. Penguatan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan DUDI dan perkembangan zaman
2. Menghasilkan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau seni yang secara konkrit memberi sumbangan pada inovasi pendidikan, rekayasa industri dan budaya, mencerdaskan bangsa, memajukan kesejahteraan umum dan keikutsertaan Indonesia	2. Dihasilkannya ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau seni yang secara konkrit memberi sumbangan pada inovasi pendidikan, rekayasa industri dan budaya, mencerdaskan bangsa, memajukan kesejahteraan umum dan keikutsertaan Indonesia melaksanakan ketertiban dunia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah karya inovasi dosen yang dimanfaatkan stakeholders dan masyarakat. 2. Jumlah karya inovasi dan prototype yang telah dikomersialkan 3. Jumlah karya inovasi dosen yang berhasil meningkatkan kesejahteraan rakyat 4. Jumlah karya inovasi dosen yang berhasil meningkatkan kualitas berbangsa. 5. Jumlah karya inovasi dosen yang memperoleh pengakuan internasional. 6. Jumlah karya inovasi dosen yang memperoleh sertifikat paten atau HKI. 7. Jumlah publikasi Ilmiah Nasional Reputasi (minimal sinta2) 8. Jumlah publikasi Ilmiah Internasional Reputasi 9. Jumlah jurnal internasional yang disitasi. 10. Jumlah inovasi yang digunakan sebagai pengambilan kebijakan pendidikan atau

Tujuan Strategis	Sasaran Strategis	Indikator
melaksanakan ketertiban dunia		<p>muncul sebagai kebijakan level lokal, nasional, regional dan/atau global</p> <p>11. Jumlah inovasi yang digunakan sebagai basis rekayasa industri atau muncul sebagai kebijakan level lokal, nasional, regional dan/atau global</p> <p>12. Jumlah inovasi yang digunakan sebagai basis rekayasa budaya atau muncul sebagai kebijakan level lokal, nasional, regional dan/atau global</p>
3. Mendalami ilmu-ilmu termutakhir pendidikan, rekayasa industri dan budaya yang mampu memandu perubahan di tingkat nasional dan global	3. Meningkatnya kapasitas kelembagaan dan reputasi Unimed sebagai salah satu penentu arah dan penemuan terbaru ilmu, model dan teori terbaru bidang Pendidikan, rekayasa industri dan budaya	<ol style="list-style-type: none"> Menjadi PT BH yang modern berbasis digital Peringkat versi Kementerian Peringkat Versi World University Rank Jumlah Prodi terakreditasi A oleh BAN PT APT Unggul oleh BAN PT Program studi berstandar internasional Jumlah Prodi memperoleh sertifikat AUN QA Jumlah Prodi tersertifikasi dan terakreditasi Internasional Opini WTP oleh BPK RI Posisi LAKIP pada kategori AA Jumlah dana institusi yang diperoleh dari hasil unit bisnis dan Kerjasama. Perolehan pengakuan akuntan publik/eksternal/ lembaga audit independen
4. Menjadikan Unimed menjadi kampus pelopor pengembangan budaya kewirausahaan	4. Meningkatnya kapasitas dan kapabilitas Unimed sebagai pelopor pengembangan kewirausahaan dan kemahasiswaan.	<ol style="list-style-type: none"> Mahasiswa mendapat pengalaman di luar kampus. Persentase Lulusan Berwirausaha Jumlah prestasi mahasiswa tingkat nasional Jumlah prestasi mahasiswa tingkat internasional Jumlah karya inovatif mahasiswa tentang media pembelajaran Jumlah karya mahasiswa yang telah berhasil menginovasi pembelajaran di sekolah Jumlah karya mahasiswa yang dimanfaatkan masyarakat Jumlah karya inovatif mahasiswa yang dimanfaatkan dunia usaha/industri Jumlah mahasiswa yang memiliki prestasi nasional dan internasional.
5. Menjadikan Unimed kampus yang menjunjung tinggi budaya	5. Meningkatnya budaya ilmiah dosen dan tendik Unimed sehingga mampu	<ol style="list-style-type: none"> Persentase jumlah doktor Persentase jumlah guru besar Persentase dosen berkegiatan di luar kampus

Tujuan Strategis	Sasaran Strategis	Indikator
ilmiah, kebenaran ilmiah, berani mengambil keputusan dan resiko dengan azas keadilan dan kejujuran	mengambil keputusan dan resiko dengan menjunjung tinggi kebenaran ilmiah, berazaskan keadilan dan kejujuran (SDM)	<ol style="list-style-type: none"> 4. Persentase Praktisi mengajar di dalam kampus 5. Persentase jumlah tendik 6. Persentase jumlah tendik dalam jabatan kepangkatan pembina utama 7. Persentase tendik yang mengikuti diklat profesi 8. Persentase staf yang memiliki kinerja unggul atau sangat baik
6. Menjadikan Unimed sebagai pelopor kampus modern berorientasi masa depan dengan suasana akademik yang sehat, berbudaya mutu yang responsif terhadap perubahan zaman	6. Meningkatnya kapasitas dan kapabilitas Unimed sebagai kampus modern berbasis digital yang berorientasi masa depan dengan suasana akademik yang sehat serta berbudaya mutu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjadi PT BH yang modern berbasis digital 2. Kapasitas bandwidth 3. Modernisasi pengelolaan keuangan 4. Modernisasi pengelolaan SDM 5. Peralatan dan fasilitas pendukung layanan akademik dan non-akademik berbasis digital. 6. Sistem aplikasi pengelolaan dan perawatan fasilitas dan sarpras penunjang akademik dan pelayanan. 7. Penambahan luas gedung yang dibangun. 8. Penambahan luas area kampus. 9. Kualitas resources sharing internal maupun eksternal
	7. Meningkatnya produktivitas dan kerjasama sesama dosen, sesama tendik, dosen dan tendik dengan mahasiswa Unimed sebagai dampak dari implemmentasi smart campus dengan suasana akademik yang sehat dan modern, berbasis digital sesuai perkembangan zaman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Praktisi mengajar di dalam kampus 2. Jumlah mahasiswa yang berhasil mengikuti perkuliahan dengan pendekatan blended learning 3. Jumlah mahasiswa yang berhasil mengikuti program student exchange tingkat internasional. 4. Jumlah prodi yang memiliki kurikulum sesuai platform RI 4.0 dan Super Smart Society serta perkembangan terbaru. 5. Jumlah prodi yang mampu mengembangkan augmented dan virtual reality untuk mendukung inovasi pembelajaran 6. Jumlah prodi yang telah mengembangkan sistem penilaian yang telah web based dan berbasis self assessment.

Program Pascasarjana Unimed melakukan tranformasi kelembagaan, tata kelola, dan budaya dengan cita-cita untuk menjadi pelopor inovasi pembelajaran dan penelitian dalam membangun kualitas pendidikan yang diakui di tingkat nasional dan regional. Pascasarjana Unimed bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang responsif

terhadap kebutuhan society 5.0 dalam platform 4.0. Pada dokumen Renstra PPs Unimed 2020-2024 dan buku profil telah digariskan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran Strategis dan tata nilai. VMTS PPs Unimed sejalan dan gayut dengan VMTS Unimed yang merupakan visi bersama sivitas akademika secara individu, kelompok, serta memayungi visi prodi dan keilmuannya. Rumusan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran Strategis serta Tata Nilai Program Pascasarjana Unimed ditetapkan berdasarkan SK Direktur PPs Unimed Nomor 0079A/UN33.27/KEP/AK/2016.

Adapun Visi, Misi, Tujuan, Strategi, dan Tata Nilai PPs Unimed diuraikan sebagai berikut: VISI “Program Pascasarjana yang unggul dalam inovasi pembelajaran dan penelitian pendidikan, humaniora, sains dan teknologi yang diakui di tingkat nasional, regional, dan Internasional”. Untuk mewujudkan visi maka dilaksanakan misi Pasacsarjana sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan pembelajaran bermutu berbasis kompetensi yang selaras dengan perkembangan IPTEKS-OR.
- 2) Menciptakan atmosfer dan budaya akademik untuk menumbuhkan sikap ilmiah, trust, fairness, dan kreativitas bagi civitas akademika.
- 3) Menyelenggarakan penelitian berbasis masalah pendidikan, dunia usaha dan industri.
- 4) Membangun jejaring kemitraan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di tingkat lokal, nasional, regional dan internasional.
- 5) Membangun kerjasama mutualisma dengan lembaga pendidikan, dunia usaha dan industri terkait implementasi hasil penelitian dan pengembangan IPTEKS-OR.

Dengan demikian, keberadaan mata kuliah kepemimpinan ini semakin dikuatkan dalam Renstra Unimed 2020-2024 yang menyatakan bahwa Unimed sedang berbenah dalam mempersiapkan sumber daya baik sumber daya manusia maupun infrastruktur pendukungnya menuju society 5.0, antara lain: (1) Pengembangan sistem informasi terintegrasi berbasis AI; (2) Peningkatan infrastruktur IT sesuai kebutuhan IoT dan big data; (3) Penyusunan Kurikulum berbasis digitalisasi, literasi data dan informasi serta memuat kompetensi kepemimpinan, bahasa Inggris, dan kewirausahaan; (4) Pembentukan prodi-prodi Teknologi Informasi dan Komputer.

2. Eligibilitas dan rekam jejak Universitas Negeri Medan (Unimed) dan Pascasarjana

Eligibilitas dan rekam jejak Unimed sebagai perguruan tinggi negeri dengan usianya yang telah melampaui 55 tahun ini merupakan institusi yang dinamis dan terus berubah sesuai dengan perkembangan peran dan fungsinya. Tidak dapat dipungkiri bahwa eksistensi Unimed selama setengah abad lebih tersebut telah dirasakan kontribusi positifnya terhadap peningkatan kualitas bangsa dan khususnya masyarakat di Sumatera Utara. Kelahiran IKIP Medan melalui SK Presiden Sukarno Tahun 1965, selanjutnya berubah menjadi Universitas Negeri Medan (Unimed) melalui keputusan yang diterbitkan oleh Presiden Bachruddin Jusuf Habibie melalui Kepres RI No. 124 Tahun 1999. Struktur penyelenggaraan Unimed saat ini mengikuti Permendikbud No. 148 Tahun 2014 tentang Organisasi Tata Kerja (OTK) Universitas Negeri Medan, yang memuat struktur organisasi Unimed dan garis besar tugas dan fungsi masing-masing sub-struktur.

Struktur organisasi Unimed dijalankan melalui peraturan penyelenggaraan, yaitu: (1) Permenristekdikti No. 96 Tahun 2016 tentang statuta Universitas Negeri Medan; (2) Permenristekdikti No. 104 Tahun 2016 tentang Kelas Jabatan Universitas Negeri Medan; (3) Permenristekdikti No. 64 Tahun 2017 tentang Standar Pelayanan Minimal Universitas Negeri Medan. Perubahan yang signifikan terjadi pada tahun 2018, yakni status penyelenggaraan Unimed dari Satuan Kerja Murni (Satker Murni) berubah menjadi Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU) berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 362/KMK.05/2018 tertanggal 2 Mei 2018. Selanjutnya untuk menjalankan KMK BLU tersebut, Menteri Keuangan menerbitkan Keputusan tentang renumerasi BLU Universitas Negeri Medan ditetapkan melalui KMK No. 546/KMK.05/2019 pada tanggal 4 Juli 2019.

Selain itu wujud eligibilitas dan kredibilitas institusi terlihat dari pengakuan pihak eksternal atas capaian kinerja dan prestasi Unimed, diantaranya adalah: (1) capaian mutu penyelenggaraan institusi (AIPT) pada peringkat akreditasi A sesuai keputusan BAN-PT Nomor No.2988/SK/BAN-PT/Akred/PT/XII/2016 tertanggal 20 Desember 2016; (2) Jumlah Prodi meningkat 46,15% dari 52 Prodi tahun 2015 menjadi

76 pada tahun 2019; (3) Persentase Prodi terakreditasi Unggul (A) mencapai 52,38%; (4) Peringkat akreditasi A Pengelolaan Perpustakaan Digital dari Kepala Perpustakaan Nasional RI; (5) Peringkat 10-besar tingkat nasional pengelolaan keuangan dalam status Satker; (6) Peringkat terbaik 1 pengelolaan keuangan tingkat Provinsi Sumatera Utara; (7) Penilaian LAKIP Unimed dalam kategori B; (8) Peringkat 19 *Green Matrix* dalam pengelolaan lingkungan kampus; (9) Juara III tingkat nasional bidang Pengelolaan PPID dan LAPOR dari Kemenristekdikti; (10) Penghargaan sebagai PT pada level “Cukup Informatif” pada kompetisi PPID dari Komisi Informasi Pusat RI.

Program Pascasarjana (PPs) salah satu unit akademik di lingkungan Unimed yang bertanggungjawab menghasilkan human capital, yakni lulusan yang memiliki potensi keahlian dan produk keilmuan yang bernilai ekonomis yang dapat mengcerdaskan dan mensejahterakan masyarakat dengan kualifikasi akademik S2 (magister) dan S3 (doktor) di Sumatera Utara. Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan mulai dibentuk pada Tahun 2000 melalui penerbitan SK Rektor Unimed No.011/K10.KEP/KP.02.18/2000 tanggal 21 Desember 2000. Selanjutnya diikuti dengan pembentukan Susunan Pengelola Program Pascasarjana UNIMED melalui penerbitan SK Rektor UNIMED No.012/K10/KEP/PP/2001 tanggal 03 Januari 2001, dimana Prof. Dr. Usman Pelly, MA ditunjuk sebagai Koordinator. Sejak saat itu Program Pascasarjana Unimed telah menerima mandate untuk menyelenggarakan berbagai Program studi baik program Magister maupun Doktor.

Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan (PPs Unimed) memiliki cita-cita untuk menjadi titik simpul kualitas pendidikan yang berbasis riset baik di tingkat nasional dan regional, juga berupaya menjadi perintis bagi Unimed agar dapat menjadi salah satu World Class University. Selain itu, PPs Unimed juga diharapkan mampu menjadi lokomotif penggerak inovasi pendidikan, penelitian, juga pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan oleh Unimed. Untuk menjawab cita-cita tersebut, maka PPs Unimed saat ini mengelola 19 prodi magister dan 6 prodi doktor. Keunggulan dalam pembelajaran diwujudkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang mengimplementasikan paradigma pendidikan knowledge navigation, heutagogy dan cybergogy.

3. Tuntutan perubahan perkembangan peran dan fungsi Unimed dan Pascasarjana

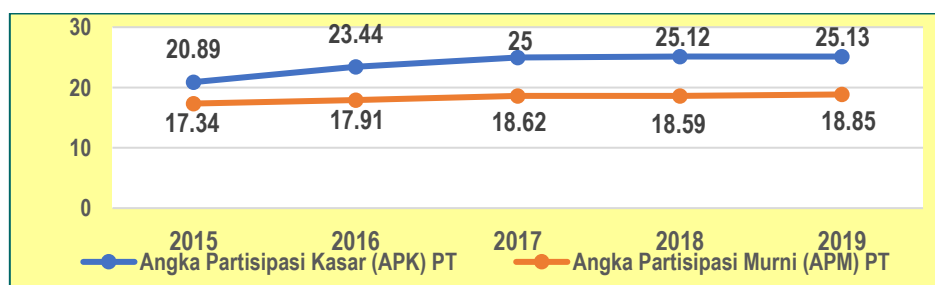
Perkembangan Unimed sebagai organisasi sosial bersifat dinamis dan senantiasa berubah kearah yang lebih maju. Perubahan tersebut karena adanya pergeseran peran perguruan tinggi dan pengaruh globalisasi. Alttbach dan Knight (2007: 290-305) menyatakan bahwa sejak dua dekade terakhir ini hampir seluruh perguruan tinggi di dunia merasakan isu perubahan peran dan fungsi. Ada empat faktor yang menyebabkan perubahan itu, yaitu: (1) bergesernya peran perguruan tinggi karena pengaruh globalisasi; (2) kelangkaan sumberdaya untuk menanggapi perubahan secara tepat dan cepat; (3) perkembangan ilmu dan teknologi yang berakselerasi sangat cepat, dan (4) berkembangnya kultur wirausaha. The Economist (1997: 3) menyatakan bahwa perguruan tinggi belakangan ini lebih berperan memenuhi tuntutan masyarakat, terutama dalam peningkatan sumberdaya manusia dan pembangunan bangsa untuk menyebarluaskan kebudayaan.

Badan dunia UNESCO (2007) menyebutkan ada empat karakter global yang relevan dengan perubahan di tubuh perguruan tinggi, yaitu: (1) masyarakat yang berkembang atas dasar kemajuan pengetahuan atau knowledge-based society; (2) berkembangnya kesepakatan perdagangan internasional yang baru, termasuk jasa pendidikan; (3) inovasi terkait dengan informasi dan teknologi komunikasi, dan: (4) peran pasar dalam ekonomi bebas. Dalam konteks perubahan, menurut Sutjipto (2005) bahwa perguruan tinggi dihadapkan pada keharusan melakukan penyesuaian secara pasif (adaptation) ataupun aktif (adjustment), sekaligus merespon tantangan peradaban tersebut. Terdapat berbagai cara yang dapat dilakukan perguruan tinggi untuk merespon perubahan, dan diantaranya melalui peningkatan target mutu dan kinerja masa depan seperti (1) penguatan identitas dengan segenap sumber dayanya, (2) pengembangan brand/merek keunggulan Unimed berbasis kelembagaan dan mata kuliah seperti penguatan mata kuliah universitas, (3) pengkomunikasian secara baik dan berkelanjutan untuk membangun image/citra positif bagi pihak eksternal, dan (4) membangun reputasi melalui perwujudan citra menjadi kenyataan terutama dalam bentuk kinerja dan produktivitas hasil dan layanan yang dapat dirasakan, dialami, dan diamati oleh semua lapisan stakeholders.

4. Harapan masyarakat terhadap Unimed dan Pascasarjana.

Secara umum menurut Muchtar Buchori (2009: 2) sekurang-kurangnya terdapat tiga harapan masyarakat terhadap pendidikan, termasuk pendidikan tinggi, yaitu (1) Setiap anak Indonesia memiliki kesempatan menerima pendidikan yang "baik", tanpa harus menanggung biaya pendidikan di luar kemampuan mereka; (2) Adanya perhatian yang lebih besar terhadap pendidikan karakter dan agama; dan (3) Tingkat intelektualitas anak-anak Indonesia setara dengan lulusan sekolah/ perguruan tinggi terbaik negara-negara maju, agar dapat bersaing memperebutkan tempat di universitas-universitas terbaik di dunia atau menjadi warga global. Oleh karena itu masyarakat menginginkan adanya perguruan tinggi yang bermutu.

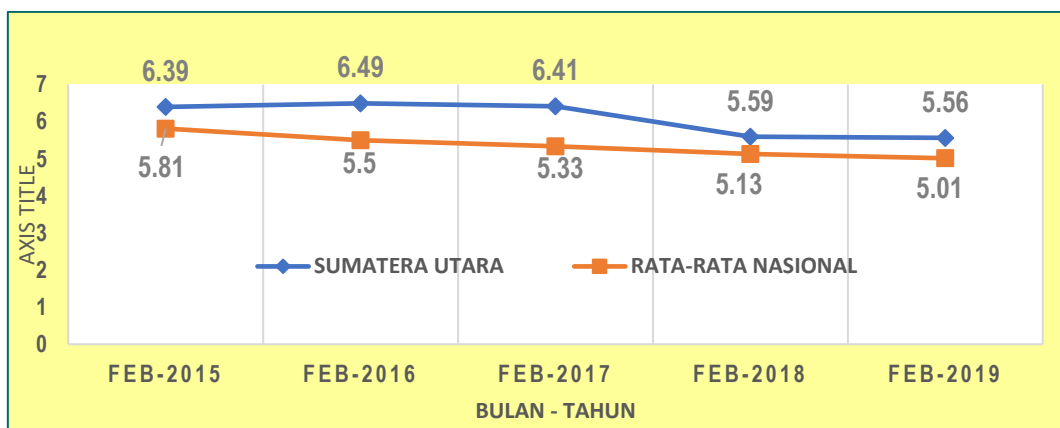
Harapan terhadap hadirnya perguruan tinggi bermutu ditunjukkan oleh peningkatan partisipasi masyarakat untuk mengikuti studi lanjut. Tampak bahwa Angka Partisipasi Kasar (APK) pendidikan tinggi meningkat 20,30% (naik dari 20,89 pada tahun 2015 menjadi 25,13 pada tahun 2019). Demikian juga Angka Partisipasi Murni (APM) meningkat 8,71% (naik dari 17,34 pada tahun 2015 menjadi 18,85 pada tahun 2019). Perkembangan APK dan APM PT dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: BPS tahun 2020

Gambar 1.1. Perkembangan APK dan APM PT

Peningkatan animo masyarakat terhadap perguruan tinggi juga disebabkan oleh menurunnya tingkat pengangguran terbuka lulusan perguruan tinggi secara nasional sebesar 0,8% (dari 5,81% pada tahun 2015 menjadi 5,01% pada tahun 2019). Penurunan ini juga terjadi di Provinsi Sumatera Utara, yaitu sebesar 1,03% (dari 6,39% pada tahun 2015 menjadi 5,56% pada tahun 2019), meskipun tingkat pengangguran terbuka Provinsi Sumatera Utara (5,56%) lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat pengangguran terbuka nasional (5,01%), dengan rincian sebagai berikut.



Sumber: BPS tahun 2020

Gambar 1.2. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

Peningkatan keinginan masyarakat masuk perguruan tinggi mendorong Unimed untuk secara terus-menerus berusaha meningkatkan kualitas melalui penataan kurikulum, system penjaminan mutu, kerjasama dan reformasi birokrasi. Selain itu Unimed juga berusaha untuk memahami penyebab terjadinya pengangguran terbuka lulusan perguruan tinggi. Sekurang-kurangnya ada 7 kesenjangan antara mutu lulusan dengan kriteria kebutuhan pasar kerja dunia usaha dan industri (DUDI), seperti digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Kesenjangan antara kualitas lulusan dengan kebutuhan pasar kerja (DUDI)

Kualitas Lulusan Pendidikan	Kriteria Kebutuhan Pasar Kerja (DUDI)
1. Hanya memahami teori	1. Kemampuan solusi masalah berdasarkan konsep ilmiah.
2. Memiliki keterampilan individual	2. Memiliki keterampilan kelompok (team)
3. Motivasi belajar hanya untuk lulus ujian.	3. Mempelajari bagaimana belajar efektif
4. Hanya berorientasi pada pencapaian <i>grade</i> atau nilai tertentu.	4. Berorientasi pada peningkatan terus-menerus dengan tidak dibatasi pada target tertentu saja. Setiap target yang tercapai akan terus menerus ditingkatkan.
5. Orientasi belajar hanya pada mata pelajaran atau mata kuliah individual secara terpisah.	5. Membutuhkan pengetahuan terintegrasi antar disiplin ilmu untuk solusi masalah industri yang kompleks.
6. Proses belajar bersifat pasif, hanya menerima informasi dari guru/dosen.	6. Bekerja adalah proses berinteraksi dan memproses informasi secara aktif.

Kualitas Lulusan Pendidikan	Kriteria Kebutuhan Pasar Kerja (DUDI)
7. Penggunaan teknologi (misal: komputer) terpisah dari proses belajar.	7. Penggunaan teknologi, bagian integral dari proses belajar untuk solusi masalah pekerjaan dan industri.

Tingginya kebutuhan masyarakat dan berkembangnya bidang-bidang keahlian baru yang dibutuhkan dunia kerja, maka Unimed mengembangkan Program Studi (Prodi) baru selama 5 tahun terakhir sebanyak 24 Prodi baru (46,15%: dari 52 Prodi pada tahun 2015 menjadi 76 Prodi pada tahun 2019). Komposisi Prodi Unimed terdiri dari (1) 66,22% Prodi bidang kependidikan dan (2) 33,78% Prodi bidang non-kependidikan. Artinya, saat ini Unimed telah mengelola Prodi pendidikan dan non-kependidikan, meskipun sesuai visi Unimed tetap berusaha untuk memenuhi kebutuhan akan lulusan bidang kependidikan.

Penyiapan lulusan di bidang pendidikan, diupayakan mampu menjawab tuntutan kebutuhan akan guru berkualitas, baik nasional maupun lokal Sumatera Utara. Saat ini total keseluruhan guru secara nasional adalah 3.017.296 orang dilingkungan Kemdikbud, yang terdiri atas 1.433.265 guru PNS dan 1.534.031 guru berstatus bukan PNS (non-PNS). Terdapat sejumlah 1.625.141 guru belum bersertifikat (80,99% non-PNS dan 19,01% PNS).

Berdasarkan data Kemendikbud, sebanyak 1.338.278 guru PNS akan direkrut selama kurun waktu 7 tahun mulai tahun 2018 sampai 2024. Kesemua calon guru PNS tersebut terdiri atas tiga bidang yaitu (1) rekrutmen untuk pemenuhan kekurangan kebutuhan guru sejumlah 707.294 guru PNS, dengan rincian sejumlah 101.042 guru setiap tahun; (2) pengganti guru yang pensiun di sekolah negeri sejumlah 454.763 guru PNS, dan akan direkrut dengan jumlah bervariasi setiap tahun selama 7 tahun; dan (3) pemenuhan tambahan akses sejumlah 176.221 guru PNS, dan akan direkrut dengan jumlah bervariasi setiap tahun selama 7 tahun.

Berdasarkan fenomena yang berkembang di atas, terdapat tiga isu penting yang perlu diantisipasi sekaligus merespon harapan masyarakat, khususnya oleh Unimed, yaitu:

- a. Menata kurikulum dan kualitas proses pendidikan sehingga mampu memberikan bekal (pengetahuan, sikap dan keterampilan) yang relevan bagi perkembangan kebutuhan pasar kerja.

- b. Mamberikan pelayanan akademik yang memutu dan penyederhanaan system layanan tata administrasi.
- c. Meningkatkan daya saing lulusan dengan memberi akses dan kemudahan dalam dalam perolehan sertifikat profesi kependidikan (PPG) dan non-kependidikan (LSP).

5. Tantangan globalisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan komunikasi

Globalisasi selalu ditandai dengan berbagai kemajuan dalam bidang teknologi, transportasi, komunikasi serta informasi yang berkembang begitu pesat dan cepat. Perkembangan teknologi informasi membuat setiap kejadian yang berada di tempat amat jauh, bahkan antar benua-pun dapat mampu diketahuinya pada saat itu juga, sehingga dirasakan bahwa dunia ini begitu kecil dan dekat. Globalisasi berasal dari bahasa inggris “Globalization” dimana global memiliki makna *universal* dan “lization” yang bermakna “*proses*”. Dalam arti bahasa globalisasi adalah sebuah proses pelebaran pada elemen yang baru baik gaya hidup, teknologi, pemikiran, ataupun informasi, yang hampir melampaui setiap batasan antar dunia. Oleh karena itu, globalisasi adalah hilangnya batasan-batasan dunia akibat dari berkembang pesatnya ilmu teknologi, informasi, komunikasi, dan aktivitas ekonomi dalam kawasan pasar dunia (*single market*).

Beberapa indikator globalisasi yang berkembang berkaitan dengan perkembangan perguruan tinggi seperti Unimed antara lain (1) Global Competitiveness Index (GCI), (2) Perkembangan kebutuhan pendidikan platform RI 4.0,; (3) Supersmart Society, (4) SDG’s, (5) *ASEAN Economics Community* (MEA); (6) IMTGT; (7) Research University; (8) TIMMS; (9) PISA; (10) PIRLS; (11) Indeks Pembangunan Manusia (IPM); (12) Perkembangan Ekonomi Kawasan dan Pasar Kerja; (13) Perkembangan Perguruan Tinggi khususnya di Sumatera Utara.

a. Perkembangan Kebutuhan Pendidikan Platform RI 4.0

Revolusi Industri 4.0 adalah sebuah kondisi pada abad ke-21 ketika terjadi perubahan besar-besaran di berbagai bidang lewat perpaduan teknologi yang mengurangi sekat-sekat antara dunia fisik, digital, dan biologi. Revolusi ini ditandai

dengan kemajuan teknologi dalam berbagai bidang, khususnya kecerdasan buatan, robot, *blockchain*, teknologi nano, komputer kuantum, bioteknologi, Internet of Things, percetakan 3D, dan kendaraan tanpa awak. Sehingga revolusi industri sering disebut sebagai lompatan besar bagi sektor industri, dimana teknologi informasi dan komunikasi dimanfaatkan sepenuhnya tidak hanya dalam proses produksi, tetapi juga di seluruh rantai industri sehingga melahirkan model bisnis baru dengan basis digital untuk mencapai efisiensi yang tinggi dan kualitas produk yang lebih baik. Dengan demikian, revolusi industri 4.0 merupakan integrasi antara dunia *online* dengan dunia industri untuk meningkatkan efisiensi nilai proses industri, termasuk dalam industri jasa seperti perguruan tinggi.

b. Global Competitiveness Index (GCI)

Globalisasi dan Revolusi Industri 4,0 telah menciptakan peluang baru tetapi juga gangguan dan polarisasi dalam perkembangan ekonomi dan masyarakat. Dalam konteks ini, Forum Ekonomi Dunia memperkenalkan Indeks Daya Saing Global baru 4.0, sebagai tolok ukur ekonomi baru yang sangat dibutuhkan, dan sekaligus pendorong daya saing jangka panjang. Hasil dari GCI 4.0 pada tahun 2019 mengungkapkan bahwa, secara rata-rata, sebagian besar ekonomi masih jauh dari "batas" daya saing — ideal agregat di semua faktor daya saing, CGI menempatkan Indonesia pada urutan ranking ke-50.

c. Supersmart Society 5,0

Masyarakat Super Cerdas (*Super Smart Society* atau *Society 5.0*) adalah suatu konsep masyarakat yang berpusat pada manusia (*human-centered*) dan berbasis teknologi (*technology based*) yang dikembangkan oleh Jepang. Konsep ini lahir sebagai pengembangan dari revolusi industri 4.0 yang dinilai berpotensi mendegradasi peran manusia. Melalui *Super Smart Society*, kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) akan mentransformasi big data yang dikumpulkan melalui internet pada segala bidang kehidupan (*the Internet of Things*) menjadi suatu kearifan baru, yang akan didedikasikan untuk meningkatkan kemampuan manusia membuka peluang-peluang bagi kemanusiaan. Transformasi ini akan membantu manusia untuk menjalani kehidupan yang lebih bermakna. *Society 5.0* atau Masyarakat 5.0 diusulkan dalam

Rencana Dasar Sains dan Teknologi ke-5 sebagai masyarakat masa depan yang harus dicita-citakan oleh Jepang.

Saat ini Unimed masih dalam kategori society 4.0 dimana data dan informasi diperoleh serta diunggah di dalam jaringan secara parsial dan analisis dari data yang ada masih dilakukan secara manual oleh manusia. Sistem yang telah dibangun belum terintegrasi sehingga masih dalam proses menuju sistem Decision Support System (DSS) serta belum memanfaatkan teknologi Artificial Intelligence, IoT ataupun otomatisasi. Unimed sedang berbenah dalam mempersiapkan sumber daya baik sumber daya manusia maupun infrastruktur pendukungnya menuju society 5.0, antara lain: (1) Pengembangan sistem informasi terintegrasi berbasis AI; (2) Peningkatan infrastruktur IT sesuai kebutuhan IoT dan big data; (3) Penyusunan Kurikulum berbasis digitalisasi, literasi data dan informasi serta memuat kompetensi kepemimpinan, bahasa Inggris, dan kewirausahaan; (4) Pembentukan prodi-prodi Teknologi Informasi dan Komputer

d. Sustainable Development Goals (SDGs)

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)/Sustainable Development Goals (SDGs) adalah pembangunan yang menjaga peningkatan kesejahteraan ekonomi masyarakat secara berkesinambungan, pembangunan yang menjaga keberlanjutan kehidupan sosial masyarakat, pembangunan yang menjaga kualitas lingkungan hidup serta pembangunan yang menjamin keadilan dan terlaksananya tata kelola yang mampu menjaga peningkatan kualitas hidup dari satu generasi ke generasi berikutnya.

e. ASEAN Economics Community (MEA)

Sejak tahun 2015 ASEAN Economics Community (MEA: Masyarakat Ekonomi ASEAN) mulai dicanangkan dan diterapkan oleh pemerintah negara-negara ASEAN, termasuk Indonesia. MEA adalah sebuah pasar ‘tunggal’ (*single market*) dan (*production base*) yang berkaitan dengan arus perdagangan bebas untuk sektor barang, investasi, pekerja terampil, modal dan jasa, termasuk jasa bidang pendidikan. Tujuan MEA agar daya saing ASEAN mampu meningkat terhadap negara Tiongkok, India dan negara-negara lainnya, lebih dari itu juga untuk menarik investasi asing masuk ke dalam penanaman modal di wilayah ASEAN. Penanaman modal dibutuhkan karena sangat membantu untuk meningkatkan lapangan pekerjaan yang akan menambah tingkat kesejahteraan bagi penduduk, khususnya di negara-negara ASEAN.

MEA diciptakan untuk meningkatkan perekonomian yang ‘merata’ di wilayah ASEAN, tapi lebih dari itu juga meningkatkan daya saing di kancah internasional dan akan meningkatkan taraf hidup masyarakat ASEAN. Adapun dibentuknya MEA agar kehidupan masyarakat ASEAN (maksudnya negara-negara saling bertetangga) akan memiliki rasa kebersamaan, aman serta damai, dan sejahtera. Bagi Indonesia MEA menjadi awal untuk mengembangkan kualitas khususnya perekonomian di wilayah ASEAN. MEA menjadi kesempatan yang baik untuk menunjukkan kualitas maupun kuantitas dari sumber daya manusia (SDM) Indonesia kepada negara-negara lain.

f. IMT-GT: Indonesia-Malaysia-Thailand Growth Triangle

Segitiga Pertumbuhan Indonesia–Malaysia–Thailand (Indonesia-Malaysia-Thailand Growth Triangle atau IMT-GT) dimulai sebagai upaya awal liberalisasi dan integrasi ekonomi di ASEAN. IMT-GT disahkan secara resmi oleh Presiden Indonesia Soeharto, Perdana Menteri Malaysia Tun Dr. Mahathir Mohammad dan Perdana Menteri Thailand Chuan Leekpai pada tahun 1993. IMT-GT melalui kerjasama ekonomi skala sub-regional IMT-GT yang bertujuan untuk penguatan jaringan infrastruktur berdasarkan *The IMT-GT Roadmap* dan *Action Plan*, salah satunya berbentuk pengembangan jaringan transportasi dalam bentuk *coridor economic*, terbagi menjadi 4 koridor yaitu: (1) Koridor Songkhla (Thailand), Penang (Malaysia) dan **Medan** (Indonesia). (2) Koridor Selat Malaka, (3) Koridor Banda Aceh, **Medan**, Dumai, dan Palembang; (4) Koridor Malaka (Malaysia) dan Dumai, serta (5) Koridor Ranong, Phuket (Thailand) dan Aceh.

g. Research University

Saat ini, perguruan tinggi dihadapkan dengan tiga pilihan dalam mengembangkan kelembagaannya. Ketiganya saling terkait dan memiliki ketergantungan: (1) menjadi kampus yang fokus kepada pendidikan dan pengajaran (*teaching*), (2) menjadi kampus penelitian atau *research university*, dan (3) kampus pengembang kewirausahaan atau *entrepreneur*. Ketiganya saling berhubungan, tidak bisa dipisahkan dan hanya bias dibedakan. Di antara ketiga pilihan perguruan tinggi -*teaching*, *research*, dan *entrepreneur*-, Saat ini Unimed memilih menitikberatkan di bidang *teaching*, namun tetap memperhatikan dan

mengembangkan riset dan *entrepreneur* untuk mendukung perwujudan visi dan misinya.

h. TIMSS atau Trends in Mathematic and Science Study

TIMSS atau *Trends in Mathematic and Science Study* adalah sebuah riset internasional untuk mengukur kemampuan anak-anak kelas 4 dan kelas 8 di bidang matematika dan IPA. Saat ini TIMSS IEA memungkinkan negara-negara di seluruh dunia untuk mengukur seberapa efektif mereka dalam mengajar matematika dan sains. Memasuki dekade ketiga dan siklus ketujuh dari pengumpulan data. TIMSS 2019 menandai debut eTIMSS, versi elektronik TIMSS. eTIMSS menawarkan penilaian yang menarik, interaktif, dan menarik secara visual yang menilai area kompleks dari kerangka kerja dan meningkatkan efisiensi operasional dalam penerjemahan, pengiriman penilaian, entri data, dan penilaian. Lebih dari setengah negara yang berpartisipasi dalam TIMSS 2019 mengelola penilaian melalui komputer.

i. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia

Pembangunan manusia di Indonesia terus mengalami kemajuan. Pada tahun 2019, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia mencapai 71,92. Angka ini meningkat sebesar 0,53 poin atau tumbuh sebesar 0,74 persen dibandingkan tahun 2018. Pada tahun 2019, masyarakat Indonesia memenuhi kebutuhan hidup dengan rata-rata pengeluaran per kapita yang disesuaikan (PPP) sebesar 11,30 juta rupiah per tahun, meningkat 240 ribu rupiah dibandingkan pengeluaran tahun sebelumnya.

j. Perkembangan Ekonomi Kawasan Sumatera Utara

Peningkatan mutu penyelenggaraan kampus Unimed relevan dengan perkembangan kawasan Sumatera Utara, terutama di kawasan metropolitan **mebidangro**, Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Sei Mangke, serta Kawasan Kaldera Wisata Danau Toba. Mebidangro adalah suatu vision plan kawasan pembangunan sinergis antar kota Medan, Binjai, Deli Serdang dan Tanah Karo mulai diperkenalkan tahun 2008 dan disahkan melalui Peraturan Presiden Nomor. 62 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Kawasan Perkotaan Medan, Binjai, Deli Serdang dan Karo. Perkembangan Mebidangro tersebut berdampak terhadap perkembangan kebutuhan pasar kerja di kawasan dan eksistensi Unimed yang menghasilkan lulusan sangat

potensial mampu mengisi kebutuhan sumber daya manusia terhadap empat zona ekonomi, yaitu (1) zona pengembangan pusat metropolitan, (2) zona pengembangan sub pusat metropolitan, (3) metropolitan area, dan (4) zona metropolitan region terdiri atas perkebunan/ pertanian dan konservasi. Konsep pengembangan pola ruang kawasan.

k. Perkembangan Pascasarjana

Tantangan yang dihadapi PPs Unimed di era revolusi industri 4.0 saat ini sangat kompleks dan penuh resiko. Program Pascasarja Unimed perlu mengembangkan berbagai bidang keilmuan program studi, khususnya program studi Pendidikan Biologi yang menghasilkan lulusan yang berdaya saing dan mampu menghadapi tantangan kebutuhan masyarakat super smart (society 5.0) di era revolusi industri 4.0 berbasis kajian keilmuan. Program studi S2 Pendidikan Biologi mulai diselenggarakan oleh Program Pascasarjana Unimed sejak tahun 2008. Saat ini Program studi S2 Pendidikan Biologi PPs Unimed telah terakreditasi B sesuai dengan Surat Keputusan BAN-PT Nomor 3358/SK/BAN-PT/Akred/M/IX/2017.

6. Cepatnya perkembangan kebijakan pusat tentang pendidikan tinggi

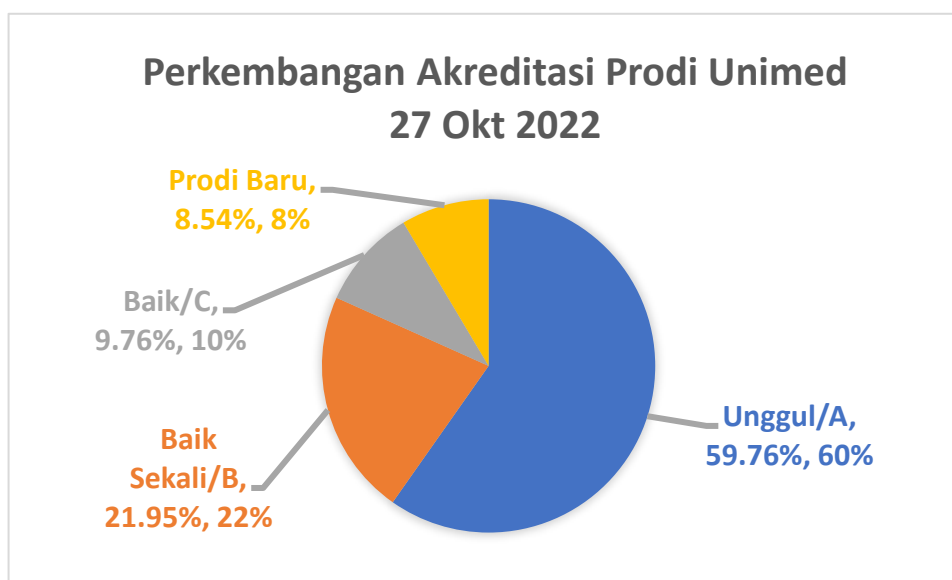
Cepatnya tuntutan perubahan kebijakan nasional terutama berkaitan Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024, dan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019-2023. Unimed sebagai perguruan tinggi terus mendukung dan melakukan penyesuaian dengan arah pembangunan nasional dan daerah Sumatera Utara.

Perkembangan yang cepat tentang kebijakan pusat yang bersifat teknis juga menjadi alasan Unimed terus melakukan penyesuaian arah pengembangan melalui Renstra Unimed 2020-2024, dengan keragaman kebijakan pusat tentang pendidikan tinggi, antara lain: (1) Permendikbud No. 9 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Permendikbud No. 45 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2) Permendikbud No. 3 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Permenristekdikti No. 50 tahun 2018 dan Permenristekdikti No. 44 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi. (3) Permendikbud No. 4 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Permendikbud No. 88 Tahun 2014 tentang Perubahan Perguruan Tinggi Negeri Menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum. (4) Permendikbud No. 5 Tahun 2020 menggantikan Permenristekdikti No. 32 Tahun

7. Hasil evaluasi terhadap kinerja dan reputasi akreditasi Unimed dan Pascasarjana.

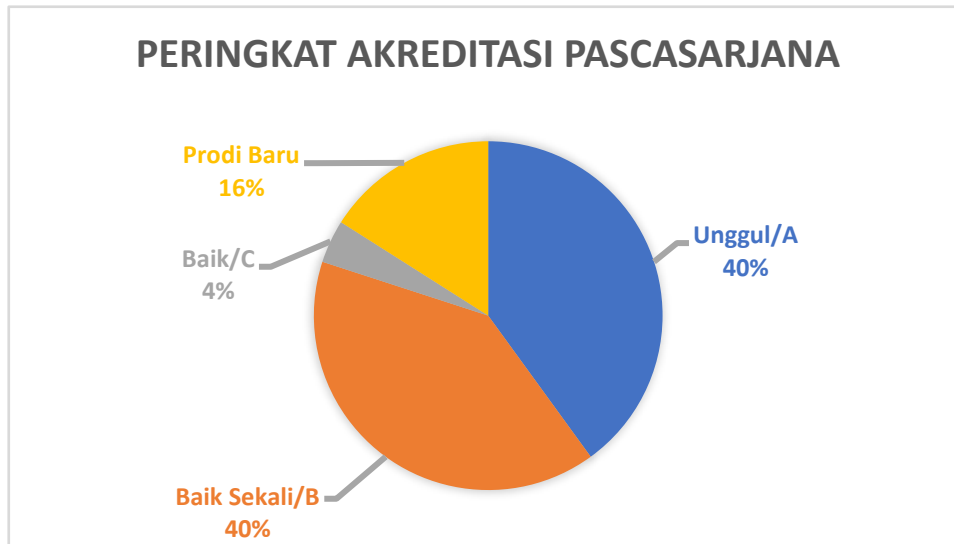
Hasil evaluasi capaian indikator kinerja Renstra Unimed 2015-2019 dan *tracer study* internal dan eksternal *stakeholders* yang merekomendasikan bahwa (1) Mengukuhkan kembali visi universitas dan menjadikannya kontrak diri seluruh warga Unimed dan terutama bagi unsur pimpinan universitas untuk mewujudkannya secara konsisten dan konsekuen lebih awal dari yang direncanakan. (2) Melakukan penyesuaian pernyataan misi, tujuan dan sasaran yang lebih relevan dan reliable bagi perkembangan universitas yang unggul dan maju ke depan; (3) Perlu melahirkan strategi-strategi baru dalam meningkatkan citra dan reputasi institusi melalui terobosan-terobosan baru untuk mengantisipasi tuntutan perkembangan institusi yang unggul di masa depan (4) Perlu dilakukan upaya keberlanjutan Renstra Unimed periode tahun 2020-2024 dengan mempertimbangkan beberapa indikator capaian kinerja yang potensial yang perlu dipertahankan ke depan.

Capaian kinerja Unimed dan Pasacsarajana dalam bentuk pengakuan pihak eksternal melalui peringkat akreditasi dari 82 program studi Unimed oleh BAN-PT dan LAM bahwa sampai bulan okt 2022 capaian akreditasi unggul/A dilingkungan Unimed sudah mencapai 60% dan ditingkat Pascasarjana mencapai 40%. Hasil evaluasi terhadap kinerja dan reputasi akreditasi Unimed dan Pascasarjana sebagai berikut.



Sumber:

HUMAS Unimed, Okt 2022



Sumber: HUMAS Unimed, Okt 2022

5.2. Pengembangan struktur kurikulum Mata Kuliah Kepemimpinan yang berorientasi level KKNi bagi mahasiswa S2, dan S3 sebagai Mata Kuliah Universitas.

Pengembangan struktur kurikulum Mata Kuliah Kepemimpinan yang berorientasi level KKNi bagi mahasiswa S2, dan S3 merujuk pada (1) Visi dan misi universitas; (2) Kerangka Kualifikasi Kompetensi Nasional Indonesia (KKNi); (3) Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL) universitas.

1. Visi dan Misi Universitas

Visi Universitas Negeri Medan (Unimed) 2020-2024 adalah *“menjadi universitas yang unggul di bidang pendidikan, rekayasa industri dan budaya”*. Keunggulan di bidang pendidikan diwujudkan melalui penyelenggaraan pendidikan berkualitas, penelitian dasar dan terapan yang seimbang berbasis kebutuhan riil stakeholder, dan pengabdian kepada masyarakat berbasis penelitian dan berorientasi income generate dengan platform RI 4.0 dan super smart society. Unggul dibidang Pendidikan dilakukan dengan:

- 1) Menjadi institusi rujukan dalam mengembangkan sistem pembelajaran tenaga pendidik dan kependidikan.
- 2) Menjadi rujukan dalam pengembangan kurikulum berbasis character building dan perkembangan.
- 3) Menjadi pusat pengkajian dan pengembangan karakter (character building) dan internalisasinya dalam penyelenggaraan pendidikan, manajemen dan kepemimpinan.
- 4) Menjadi pelopor dalam pengembangan budaya mutu, meliputi : mutu pelayanan pendidikan dan pembelajaran, lulusan dan publikasi.
- 5) Menjadi rujukan berbagai hasil penelitian pendidikan di tingkat nasional dan regional.

Keunggulan di bidang rekayasa industri dan budaya ditentukan oleh besarnya kontribusi produk Unimed yang berkualitas terhadap pengembangan industri di Sumatera Utara. Produk yang dihasilkan oleh Unimed dalam skala laboratorium harus dapat diubah menjadi produk berskala industri yang memiliki daya saing regional maupun internasional. Dalam proses pengembangan kualitas produk industri, Unimed harus mampu memberi sumbangan terhadap kualitas dan efisiensi proses dan produk yang berbasis pada hasil riset terapan yang akurat dan dilakukan secara kontiniu. Kontribusi Unimed juga dapat berupa technical assistance untuk ekspansi dan ekstensifikasi dalam bidang service marketing berbagai produk industri. Dalam konteks ini manajemen industri layak menjadi kajian strategis bagi Unimed. Sasaran yang hendak dicapai adalah menghasilkan produk bertaraf nasional/internasional terutama untuk karya seni dan perolehan hak cipta dan paten bagi karya inovatif yang dihasilkan oleh dosen Unimed. Unggul dalam bidang Rekayasa Industri:

- 1) Produk yang dihasilkan dalam skala laboratorium menjadi produk berskala industri yang memiliki daya saing lokal, nasional, regional maupun internasional.
- 2) Pengembangan kualitas produk industri, mampu memberi sumbangan terhadap kualitas dan efisiensi proses produk yang berbasis pada hasil riset terapan secara berkelanjutan.

- 3) Kontribusi berupa technical assistance untuk ekspansi dan ekstensifikasi dalam bidang service marketing berbagai produk industri.

Sedangkan unggul dalam bidang Rekayasa Budaya :

- 1) Pengembangan budaya mutu dan integritas
- 2) Pengembangan budaya kewirausahaan
- 3) Menumbuhkan budaya ilmiah
- 4) Mengembangkan seni budaya dan kearifan lokal

Untuk mewujudkan visi di atas, ditetapkan 5 misi, yakni:

- 1) Menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat secara terintegrasi berbasis TIK dan platform RI 4.0
- 2) Mengembangkan Unimed menjadi teaching and research institution yang unggul berbasis digital, TIK, dan perkembangan di masa depan
- 3) Mengembangkan budaya kewirausahaan yang antisipatif berbasis platform RI 4.0
- 4) Menumbuhkan budaya ilmiah di kalangan warga Universitas Negeri Medan.
- 5) Membina suasana akademik dan iklim organisasi yang sehat berbasis manajemen modern yang sesuai dengan perkembangan zaman.

2. Kerangka Kualifikasi Kompetensi Nasional Indonesia (KKNI)

Level KKNI Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Sarjana (S1) / D4	Magister	Doktor
1	Mampu mengaplikasikan bidang keahliannya dan memanfaatkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni pada bidangnya dalam penyelesaian masalah serta mampu beradaptasi terhadap situasi yang dihadapi.	Mampu mengembangkan pengetahuan, teknologi, dan/atau seni di dalam bidang keilmuannya atau praktek profesionalnya melalui riset, hingga menghasilkan karya inovatif dan teruji.	Mampu mengembangkan pengetahuan, teknologi, dan/atau seni baru di dalam bidang keilmuannya atau praktek profesionalnya melalui riset, hingga menghasilkan karya kreatif, original, dan teruji.

No	Sarjana (S1) / D4	Magister	Doktor
2	Menguasai konsep teoritis bidang pengetahuan tertentu secara umum dan konsep teoritis bagian khusus dalam bidang pengetahuan tersebut secara mendalam, serta mampu memformulasikan penyelesaian masalah prosedural.	Mampu memecahkan permasalahan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni di dalam bidang keilmuannya melalui pendekatan inter atau multidisipliner.	Mampu memecahkan permasalahan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/ atau seni di dalam bidang keilmuannya melalui pendekatan inter, multi, dan transdisipliner.
3	Mampu mengambil keputusan yang tepat berdasarkan analisis informasi dan data, dan mampu memberikan petunjuk dalam memilih berbagai alternatif solusi secara mandiri dan kelompok.	Mampu mengelola riset dan pengembangan yang bermanfaat bagi masyarakat dan keilmuan, serta mampu mendapat pengakuan nasional dan internasional.	Mampu mengelola, memimpin, dan mengembangkan riset dan pengembangan yang bermanfaat bagi kemaslahatan umat manusia, serta mampu mendapat pengakuan nasional dan internasional.
4	Bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggung jawab atas pencapaian hasil kerja organisasi.		
Kesimpulan			
1	Menguasai konsep teoritis bidang dan memformulasikannya untuk diaplikasikan dalam penyelesaian masalah secara prosedural.	Mengembangkan pengetahuan bidang melalui riset, hingga menghasilkan karya inovatif dan teruji.	Mampu mengembangkan pengetahuan bidang atau praktek profesionalnya melalui riset, hingga menghasilkan karya kreatif, original, dan teruji.
2	Beradaptasi terhadap situasi yang dihadapi.	Memecahkan permasalahan ilmu pengetahuan bidang melalui pendekatan inter atau multidisipliner.	Mampu memecahkan permasalahan ilmu pengetahuan bidang melalui pendekatan inter, multi, dan transdisipliner.

No	Sarjana (S1) / D4	Magister	Doktor
3	Mengambil keputusan yang tepat berdasarkan analisis informasi dan data.	Mengelola riset dan pengembangan bidang dan hasilnya mendapat pengakuan nasional dan internasional.	Mampu mengelola, memimpin, dan mengembangkan riset dan pengembangan bidang, serta mendapat pengakuan nasional dan internasional.
4	Memberikan petunjuk dalam memilih berbagai alternatif solusi secara mandiri dan kelompok.		
5	Bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri.		
6	Bertanggung jawab atas pencapaian kinerja organisasi.		

3. Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL) Universitas Jenjang Sarjana (S1).

CP SIKAP (S)

- 1) Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan mampu menunjukkan sikap religius **(S1)**
- 2) Menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dalam menjalankan tugas berdasarkan agama, moral, dan etika **(S2)**
- 3) Menginternalisasi nilai, norma, dan etika akademik **(S3)**
- 4) Berperan sebagai warga negara yang bangga dan cinta tanah air, memiliki nasionalisme serta rasa tanggungjawab pada negara dan bangsa **(S4)**
- 5) Menghargai keanekaragaman budaya, pandangan, agama, dan kepercayaan, serta pendapat atau temuan orisinal orang lain **(S5)**
- 6) Berkontribusi dalam peningkatan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara, dan kemajuan peradaban berdasarkan Pancasila **(S6)**
- 7) Bekerja sama dan memiliki kepekaan sosial serta kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan **(S7)**
- 8) Taat hukum dan disiplin dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara **(S8)**
- 9) Menginternalisasi semangat kemandirian, kejuangan, dan kewirausahaan **(S9)**

- 10) Menunjukkan sikap bertanggung jawab atas pekerjaan di bidang keahliannya secara mandiri **(S10)**

CP PENGETAHUAN (P)

- 1) Menguasai teori-teori dasar dalam bidang pengetahuan dan IPTEK sebagai penciri universitas untuk peningkatan citra dan reputasi institusi. **(P1)**
- 2) Menguasai prinsip-prinsip dasar analisis dari berbagai pengetahuan yang relevan dengan kompetensi minimal lulusan institusi meliputi kepemimpinan dan lain-lain. **(P2)**
- 3) Menguasai teori-teori interdisipliner dengan bidang pengetahuan yang mendukung kompetensi minimal lulusan institusi dalam kajian yang mendalam. **(P3)**
- 4) Menguasai pemecahan permasalahan melalui pelaksanaan kegiatan problem base learning dan project base learning (product oriented). **(P4)**
- 5) Menguasai statistika dan metodologi penelitian untuk menghasilkan karya-karya inovatif yang diakui tingkat nasional atau internasional. **(P5)**
- 6) Menguasai konsep, teori, dan prinsip dasar etika dalam mengambil keputusan dan tindakan nyata baik dalam kapasitas sebagai seorang pribadi maupun profesional. **(P6)**
- 7) Menguasai teori-teori dasar tentang publikasi ilmiah **(P7)**.

KETERAMPILAN UMUM (KU)

- 1) Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan inovatif dalam konteks pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan dan/atau teknologi yang memerhatikan dan menerapkan nilai yang sesuai dengan bidang keahliannya **(KU1)**
- 2) Mampu menunjukkan kinerja mandiri, bermutu, dan terukur **(KU2)**
- 3) Mampu mengkaji implikasi pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan, teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai sesuai

dengan keahliannya berdasarkan kaidah, tata cara, dan etika ilmiah dalam rangka menghasilkan solusi, gagasan, atau desain **(KU3)**

- 4) Menyusun deskripsi saintifik hasil kajiannya dalam bentuk skripsi atau laporan tugas akhir dan mengunggahnya dalam laman perguruan tinggi (Unimed) **(KU4)**
- 5) Mampu mengambil keputusan secara tepat dalam konteks penyelesaian masalah di bidang keahliannya berdasarkan hasil analisis informasi dan data **(KU5)**
- 6) Mampu memelihara dan mengembangkan dan memelihara jaringan kerja dengan pembimbing, kolega, sejawat, baik di dalam maupun di luar lembaganya **(KU6)**
- 7) Mampu bertanggung jawab atas pencapaian hasil kerja kelompok dan melakukan supervise dan evaluasi terhadap penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja yang berada di bawah tanggung jawabnya **(KU7)**
- 8) Mampu melakukan proses evaluasi diri terhadap kelompok kerja yang berada di bawah tanggung jawabnya dan mampu mengelola pembelajaran secara mandiri **(KU8)**
- 9) Mampu mendokumentasikan, menyimpan, mengamankan, dan menemukan kembali data untuk menjamin kesahihah dan mencegah plagiasi **(KU9)**

KETERAMPILAN KHUSUS (KK)

- 1) Mampu menerapkan norma dan nilai-nilai akademik UNIMED untuk menjadi insan yang memiliki keluhuran budi dan bermartabat **(KK1)**.
- 2) Memiliki wawasan ilmu pengetahuan dan kepemimpinan di luar bidang studi yang dipelajarinya sebagai pencari universitas. **(KK2)**
- 3) Mampu menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan keseimbangan alam/lingkungan untuk peningkatan citra dan reputasi institusi. **(KK3)**
- 4) Memiliki jiwa kewirausahaan untuk mendorong kesejahteraan masyarakat. **(KK4)**
- 5) Memiliki sertifikat Bahasa Inggris (TOEIC) dan sertifikasi ICT atau sesuai dengan bidang keahlian terkait. **(KK5)**

- 6) Mampu merancang, menjalankan, mengontrol, dan mengevaluasi aktivitas kepemimpinan operasional, kepemimpinan organisasi, dan kepemimpinan publik untuk menghasilkan kinerja organisasional yang tinggi. **(KK6)**
- 7) Mampu membangun, menjalankan, dan melangsungkan usaha mandiri dalam berbagai bidang industri dengan menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan yang berakar pada kearifan lokal dan nilai-nilai kemanusiaan universal. **(KK7)**
- 8) Mampu merancang prosedur dan melaksanakan riset dengan tema-tema berbasis trend masa depan dengan menggunakan instrumen analisis yang relevan, dan mengkomunikasikan hasil riset dan publikasi secara luas demi pengembangan ilmu dan kemajuan hidup masyarakat. **(KK8)**
- 9) Mampu mengambil keputusan yang tepat di berbagai tipe organisasi pada tingkat operasional yang berdasarkan analisis data dan informasi sumber daya organisasi sesuai pergeseran perubahan peran dan fungsi organisasi yang dinamis. **(KK9)**

Struktur kurikulum universitas berorientasi KKNI antar jenjang pendidikan S1, S2 dan S3 berdasarkan Keterampilan Umum adalah sebagai berikut.:

Sarjana	MAGISTER	DOKTOR
A. Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan inovatif dalam konteks pengembangan atau Implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora yang sesuai dengan bidang keahliannya;	A. Mampu mengembangkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan kreatif melalui penelitian ilmiah, penciptaan desain atau karya seni dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora sesuai dengan bidang keahliannya, menyusun konsepsi ilmiah dan hasil kajian berdasarkan kaidah, tata cara, dan etika ilmiah dalam bentuk tesis atau bentuk lain yang setara, dan diunggah dalam laman perguruan tinggi, serta	A. Mampu menemukan atau mengembangkan teori/konsepsi/ gagasan ilmiah baru, memberikan kontribusi pada pengembangan serta pengamalan ilmu pengetahuan dan/atau teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora di bidang keahliannya, dengan menghasilkan penelitian ilmiah berdasarkan metodologi ilmiah, pemikiran logis, kritis, sistematis, dan kreatif;

Sarjana	MAGISTER	DOKTOR
	makalah yang telah diterbitkan di jurnal ilmiah terakreditasi atau diterima di jurnal internasional;	
B. Mampu menunjukkan kinerja mandiri, bermutu, dan terukur;	B. Mampu melakukan validasi akademik atau kajian sesuai bidang keahliannya dalam menyelesaikan masalah di Masyarakat atau industri yang relevan melalui pengembangan pengetahuan dan keahliannya;	B. Mampu menyusun penelitian interdisiplin, multidisiplin atau transdisiplin, termasuk kajian teoritis dan/atau eksperimen pada bidang keilmuan, teknologi, seni dan inovasi yang dituangkan dalam bentuk disertasi, dan makalah yang telah diterbitkan di jurnal internasional bereputasi;
C. Mampu mengkaji implikasi pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora sesuai dengan keahliannya berdasarkan kaidah, tata cara dan etika ilmiah dalam rangka menghasilkan solusi, gagasan, desain atau kritik seni, menyusun deskripsi saintifik hasil kajiannya dalam bentuk skripsi atau laporan tugas akhir, dan mengunggahnya dalam laman perguruan tinggi;	C. Mampu menyusun ide, hasil pemikiran, dan argumen saintifik secara bertanggung jawab dan berdasarkan etika akademik, serta mengkomunikasikannya melalui media kepada masyarakat akademik dan masyarakat luas;	C. Mampu memilih penelitian yang tepat guna, terkini, termaju, dan memberikan kemaslahatan pada umat manusia melalui pendekatan interdisiplin, multidisiplin, atau transdisiplin, dalam rangka mengembangkan dan/atau menghasilkan penyelesaian masalah di bidang keilmuan, teknologi, seni, atau kemasyarakatan, berdasarkan hasil kajian tentang ketersediaan sumberdaya internal maupun eksternal;
D. Menyusun deskripsi saintifik hasil kajian tersebut di atas dalam bentuk skripsi atau laporan tugas akhir, dan mengunggahnya dalam laman perguruan tinggi;	D. Mampu mengidentifikasi bidang keilmuan yang menjadi obyek penelitiannya dan memposisikan ke dalam suatu peta penelitian yang dikembangkan melalui pendekatan interdisiplin atau multidisiplin;	D. Mampu mengembangkan peta jalan penelitian dengan pendekatan interdisiplin, multidisiplin, atau transdisiplin, berdasarkan kajian tentang sasaran pokok penelitian dan konstelasinya pada sasaran yang lebih luas;

Sarjana	MAGISTER	DOKTOR
E. Mampu mengambil keputusan secara tepat dalam konteks penyelesaian masalah di bidang keahliannya, berdasarkan hasil analisis informasi dan data;	E. Mampu mengambil keputusan dalam konteks menyelesaikan masalah pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora berdasarkan kajian analisis atau eksperimental terhadap informasi dan data;	E. Mampu menyusun argumen dan solusi keilmuan, teknologi atau seni berdasarkan pandangan kritis atas fakta, konsep, prinsip, atau teori yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan etika akademik, serta mengkomunikasikannya melalui media massa atau langsung kepada masyarakat;
F. Mampu memelihara dan mengembangkan jaringan kerja dengan pembimbing, kolega, sejawat baik di dalam maupun di luar lembaganya;	F. Mampu mengelola, mengembangkan dan memelihara jaringan kerja dengan kolega, sejawat di dalam lembaga dan komunitas penelitian yang lebih luas;	F. Mampu menunjukkan kepemimpinan akademik dalam pengelolaan ,pengembangan dan pembinaan sumberdaya serta organisasi yang berada dibawah tanggung jawabnya;
G. Mampu bertanggung jawab atas pencapaian hasil kerja kelompok dan melakukan supervisi dan evaluasi terhadap penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja yang berada di bawah tanggungjawabnya;	G. Mampu meningkatkan kapasitas pembelajaran secara mandiri; dan	G. Mampu mengelola, termasuk menyimpan, mengaudit, mengamankan, dan menemukan kembali data dan informasi hasil penelitian yang berada dibawah tanggung jawabnya; dan
H. Mampu melakukan proses evaluasi diri terhadap kelompok kerja yang berada dibawah tanggung jawabnya, dan mampu mengelola pembelajaran secara mandiri; dan	H. Mampu mendokumentasikan, menyimpan, mengamankan, dan menemukan kembali data hasil penelitian dalam rangka menjamin kesahihan dan mencegah plagiasi.	H. Mampu mengembangkan dan memelihara hubungan kolegial dan kesejawatan di dalam lingkungan sendiri atau melalui jaringan kerjasama dengan komunitas peneliti diluar lembaga.
I. Mampu mendokumentasikan, menyimpan, mengamankan, dan		

Sarjana	MAGISTER	DOKTOR
menemukan kembali data untuk menjamin kesahihan dan mencegah plagiasi.		

4. Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL) Universitas Jenjang Program Doktor (S3) Manajemen Pendidikan

CP SIKAP (S)

- 1) Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan mampu menunjukkan sikap religius **(S1)**
- 2) Menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dalam menjalankan tugas berdasarkan agama, moral, dan etika **(S2)**
- 3) Menginternalisasi nilai, norma, dan etika akademik **(S3)**
- 4) Berperan sebagai warga negara yang bangga dan cinta tanah air, memiliki nasionalisme serta rasa tanggungjawab pada negara dan bangsa **(S4)**
- 5) Menghargai keanekaragaman budaya, pandangan, agama, dan kepercayaan, serta pendapat atau temuan orisinal orang lain **(S5)**
- 6) Berkontribusi dalam peningkatan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara, dan kemajuan peradaban berdasarkan Pancasila **(S6)**
- 7) Bekerja sama dan memiliki kepekaan sosial serta kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan **(S7)**
- 8) Taat hukum dan disiplin dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara **(S8)**
- 9) Menginternalisasi semangat kemandirian, kejuangan, dan kewirausahaan **(S9)**
- 10) Menunjukkan sikap bertanggung jawab atas pekerjaan di bidang keahliannya secara mandiri **(S10)**

CP PENGETAHUAN (P)

- 1) Menguasai filosofi keilmuan, nilai-nilai, teori dan konsep-konsep tatakelola dan manajemen pendidikan serta pemecahan permasalahan melalui pendekatan antar, multi, dan transdisipliner **(P1)**.

- 2) Menguasai metodologi penelitian campuran dan konsep statistik multivariat dalam pendekatan transdisipliner manajemen pendidikan. **(P2)**
- 3) Menguasai konsep dan perkembangan perilaku organisasi dan trend perkembangan teori dan konsep kepemimpinan masa depan. **(P3)**
- 4) Menguasai teori dan konsep politik dalam pendidikan, penyusunan kebijakan, dan pengambilan keputusan dalam organisasi pendidikan **(P4)**
- 5) Menguasai konsep manajemen strategik, perencanaan strategik dan manajemen kinerja organisasi pendidikan. **(P5)**
- 6) Menguasai konsep manajemen pengembangan human capital bagi trend perkembangan pendidikan masa depan **(P6)**.
- 7) Menguasai konsep ekonomi dan pembiayaan pendidikan, enterprenourship dan pemasaran jasa pendidikan. **(P7)**
- 8) Menguasai konsep pengendalian mutu, peningkatan reputasi dan pengembangan sistem informasi dan komunikasi organisasi pendidikan. **(P8)**

CP KETERAMPILAN UMUM (KU)

- 1) Mampu menemukan atau mengembangkan teori/konsepsi/ gagasan ilmiah baru, memberikan kontribusi pada pengembangan serta pengamalan ilmu pengetahuan dan/atau teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora di bidang keahliannya, dengan menghasilkan penelitian ilmiah berdasarkan metodologi ilmiah, pemikiran logis, kritis, sistematis, dan kreatif; **(KU1)**
- 2) Mampu menyusun penelitian interdisiplin, multidisiplin atau transdisiplin, termasuk kajian teoritis dan/atau eksperimen pada bidang keilmuan, teknologi, seni dan inovasi yang dituangkan dalam bentuk disertasi, dan makalah yang telah diterbitkan di jurnal internasional bereputasi; **(KU2)**
- 3) Mampu memilih penelitian yang tepat guna, terkini, termaju, dan memberikan kemaslahatan pada umat manusia melalui pendekatan interdisiplin, multidisiplin, atau transdisiplin, dalam rangka mengembangkan dan/atau menghasilkan penyelesaian masalah di bidang keilmuan, teknologi, seni, atau kemasayarakatan, berdasarkan hasil kajian tentang ketersediaan sumberdaya internal maupun eksternal; **(KU3)**

- 4) Mampu mengembangkan peta jalan penelitian dengan pendekatan interdisiplin, multidisiplin, atau transdisiplin, berdasarkan kajian tentang sasaran pokok penelitian dan konstelasinya pada sasaran yang lebih luas; **(KU4)**
- 5) Mampu menyusun argumen dan solusi keilmuan, teknologi atau seni berdasarkan pandangan kritis atas fakta, konsep, prinsip, atau teori yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan etika akademik, serta mengkomunikasikannya melalui media massa atau langsung kepada masyarakat; **(KU5)**
- 6) Mampu menunjukkan kepemimpinan akademik dalam pengelolaan, pengembangan dan pembinaan sumberdaya serta organisasi yang berada dibawah tanggung jawabnya; **(KU6)**
- 7) Mampu mengelola, termasuk menyimpan, mengaudit, mengaman-kan, dan menemukan kembali data dan informasi hasil penelitian yang berada dibawah tanggung jawabnya; **(KU7)** dan
- 8) Mampu mengembangkan dan memelihara hubungan kolegal dan kesejawatan di dalam lingkungan sendiri atau melalui jaringan kerjasama dengan komunitas peneliti diluar lembaga. **(KU8)**

CP KETERAMPILAN KHUSUS (KK)

- 1) Mampu mengabstraksi atau mengembangkan teori/konsepsi/gagasan ilmiah baru tentang tatakelola dan manajemen pendidikan melalui riset dan pengembangan hingga menghasilkan karya kreatif, original, dan teruji. **(KK1)**
- 2) Mampu mendesain model, menyusun strategi dan pengembangan inovasi organisasi pendidikan melalui penerapan metode penelitian campuran dan atau statistik multivariat dalam pendekatan inter, multi, dan transdisipliner. **(KK2)**
- 3) Mampu mengembangkan model manajemen strategik dan menyusun rencana pengembangan organisasi pendidikan baik dalam jangka menengah (rencana strategik) maupun rencana jangka panjang (grand design/masterplan) melalui ragam analisis lingkungan dan manajemen kinerja; **(KK3)**
- 4) Mampu memecahkan permasalahan politik dalam pendidikan, pengembangan model kebijakan dan pengambilan keputusan dalam organisasi pendidikan melalui pendekatan inter, multi, dan transdisipliner. **(KK4)**

- 5) Mampu mengevaluasi dan memberikan kontribusi terhadap perkembangan perilaku organisasi, perilaku tim, dan perilaku individu. **(KK5)**
- 6) Mampu mengembangkan gaya kepemimpinan dan kompetensi kepemimpinan yang sesuai dengan trend perkembangan karakter individu dan organisasi pendidikan di masa depan. **(KK6)**
- 7) Mampu mengembangkan model pengembangan human capital bagi trend perkembangan pendidikan masa depan. **(KK7)**
- 8) Mampu menyusun proposal enterprenourship melalui penerapan ekonomi dan pembiayaan pendidikan, pemasaran jasa pendidikan dan kerjasama kemitraan (kolaborasi); **(KK8)**
- 9) Mampu merancang model pengendalian mutu internal (SPMI) untuk peningkatan reputasi institusi melalui pengembangan sistem informasi dan komunikasi organisasi pendidikan. **(KK9)**
- 10) Mampu mengelola, memimpin, dan mengembangkan riset dan pengembangan bidang manajemen pendidikan yang bermanfaat bagi ilmu pengetahuan dan kemaslahatan umat manusia, serta mendapat pengakuan nasional dan internasional. **(KK10)**
- 11) Mampu memecahkan isu-isu strategis perkembangan manajemen pendidikan melalui kegiatan problem base learning dan project base learning (product oriented) bidang organisasi pendidikan. **(KK11)**

5.3. Model revitalisasi pengembangan kurikulum dan perangkat pembelajaran mata kuliah “Kepemimpinan” sebagai Mata Kuliah Penciri Universitas

Perubahan kurikulum di perguruan tinggi merupakan aktivitas rutin yang harus dilakukan sebagai tanggapan terhadap perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) (*scientific vision*), kebutuhan masyarakat (*societal needs*), serta kebutuhan pengguna lulusan (*stakeholder needs*), termasuk perubahan kurikulum di tingkat institusi sebagai penciri universitas. Universitas Negeri Medan (Unimed) sebagai salah satu perguruan tinggi negeri di Indonesia telah menetapkan satu Mata Kuliah Kepemimpinan sebagai MK penciri universitas melalui Keputusan Rektor No.

64/UN33/KPT/2016. Keberadaan mata kuliah kepemimpinan ini semakin dikuatkan sesuai dengan arahan yang tertuang dalam Renstra Unimed 2020-2024 yang menyatakan bahwa Unimed sedang berbenah dalam mempersiapkan sumber daya baik sumber daya manusia maupun infrastruktur pendukungnya menuju society 5.0, terutama dalam pengembangan Kurikulum yang memberikan penguatan pada upaya mempersiapkan semua lulusan Unimed menjadi pemimpin masa depan. Tuntutan kompetensi kepemimpinan masa depan dalam penerapan berbagai jenis gaya kepemimpinan secara konteks mengharuskan Unimed melakukan revitalisasi kurikulum, sehingga lulusannya tidak hanya mampu beradaptasi akan tetapi juga mampu mewarnai perubahan yang terjadi di dunia pendidikan.

Mata kuliah Kepemimpinan yang berbobot 2 sks dengan kode mata kuliah 1UMD57001 merupakan mata kuliah wajib bagi seluruh mahasiswa Unimed. Artinya, setiap orang yang kuliah ke Unimed harus mengikuti dan lulus mata kuliah kepemimpinan. Setiap Program Studi di lingkungan Unimed wajib mencantumkan Mata Kuliah Kepemimpinan di dalam kurikulum dan menjadwalkannya seperti mata kuliah yang lainnya. Melalui mata kuliah kepemimpinan ini, Unimed berupaya mempersiapkan pemimpin bangsa ke depan (*building the future leaders*). Namun disana-sini masih perlu perbaikan dan penataan melalui peninjauan kualitas penyelenggaraan mata kuliah kepemimpinan, karena dinamisnya perkembangan teori-teori kepemimpinan, tatakelola perguruan tinggi, trend perkembangan organisasi dan masyarakat, sehingga mengharuskan Unimed perlu dan urgen untuk melakukan redefinisi, rekonep, restruktur dan re-mekanisme melalui revitalisasi kurikulum universitas.

Revitalisasi kurikulum universitas dengan fokus pada Mata Kuliah Kepemimpinan sebagai penciri dan sekaligus sebagai *branded* universitas bertujuan untuk meningkatkan pengakuan pihak eksternal terhadap capaian mutu dan prestasi institusi baik dalam bentuk capaian akreditasi, sertifikasi maupun capaian klasterisasi perguruan tinggi. Untuk model revitalisasi kurikulum dikembangkan secara cermat dan hati-hati guna memberikan ruang perbaikan secara berencana dan berkelanjutan sesuai tuntutan dinamisnya trend perkembangan masa depan. Model revitalisasi kurikulum adalah model yang digunakan untuk mengembangkan suatu kurikulum, sehingga

kurikulum tersebut relevan dan reliabel bagi perkembangan kompetensi lulusan yang diharapkan oleh trend kebutuhan masa depan.

Model revitalisasi kurikulum universitas mengikuti pola PDCA yang berdasarkan kepada upaya peningkatan mutu kurikulum secara berencana dan berkelanjutan. Pada tahap *Plan*, model yang dikembangkan mempertimbangkan (1) rasionalisasi pentingnya revitalisasi kurikulum institusi berdasarkan arah pengembangan kurikulum nasional berbasis KKNI dan SNI, penguatan citra dan reputasi institusi guna percepatan perwujudan visi universitas, dan instrumen input. (2) Landasan hukum pengembangan model revitalisasi kurikulum institusi perguruan tinggi.

(1) Rasionalisasi pentingnya revitalisasi kurikulum institusi

Rasionalisasi pentingnya revitalisasi kurikulum institusi berangkat diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, mendorong semua perguruan tinggi untuk menyesuaikan diri dengan ketentuan tersebut. KKNI merupakan pernyataan kualitas sumber daya manusia Indonesia yang penjenjangan kualifikasinya didasarkan pada tingkat kemampuan yang dinyatakan dalam rumusan capaian pembelajaran (*learning outcomes*). Perguruan tinggi sebagai penghasil sumber daya manusia terdidik perlu mengukur lulusannya, apakah lulusan yang dihasilkan memiliki ‘kemampuan’ setara dengan ‘kemampuan’ (capaian pembelajar-an) yang telah dirumuskan dalam jenjang kualifikasi KKNI. Sebagai kesepakatan nasional, ditetapkan lulusan program sarjana misalnya paling rendah harus memiliki “kemampuan” yang setara dengan “capaian pembelajaran” yang dirumuskan pada jenjang 6 KKNI, Magister setara jenjang 8, dan doktor setara jenjang 9.

Perguruan tinggi dalam menyusun atau mengembangkan kurikulum, wajib mengacu pada KKNI dan Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Tantangan yang dihadapi oleh perguruan tinggi dalam pengembangan kurikulum di era Revolusi Industri 4.0 adalah menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan literasi baru meliputi literasi data, literasi teknologi, dan literasi manusia yg berakhlak mulia

berdasarkan pemahaman ke-yakinan agama. Perguruan tinggi perlu melakukan reorientasi pe-ngembangan kurikulum yang mampu menjawab tantangan tersebut.

Kurikulum pendidikan tinggi merupakan program untuk menghasilkan lulusan, sehingga program tersebut seharusnya menjamin agar lulusannya memiliki kualifikasi yang setara dengan kualifikasi yang disepakati dalam KKNI. Konsep yang dikembangkan Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan selama ini, dalam menyusun kurikulum dimulai dengan menetapkan profil lulusan yang dijabarkan menjadi rumusan capaian pembelajaran lulusan. Rumusan kemampuan yang pada deskriptor KKNI dinyatakan dengan istilah capaian pembelajaran (terjemahan dari *learning outcomes*), dimana kompetensi tercakup di dalamnya atau merupakan bagian dari capaian pembelajaran (CP). Penggunaan istilah kompetensi yang digunakan dalam pendidikan tinggi (DIKTI) ditemukan pada SN-Dikti pada pasal 5, ayat (1), yang menyatakan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) merupakan kriteria minimal tentang kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang dinyatakan dalam rumusan Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL).

Deskripsi capaian pembelajaran dalam KKNI, mengandung empat unsur, yaitu unsur sikap dan tata nilai, unsur kemampuan kerja, unsur penguasaan keilmuan, dan unsur kewenangan dan tanggung jawab. Sedangkan pada Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-Dikti) rumusan capaian pembelajaran lulusan tercakup dalam salah satu standar yaitu Standar Kompetensi Lulusan (SKL). Dalam Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-Dikti), capaian pembelajaran terdiri dari unsur sikap, ketrampilan umum, ketrampilan khusus, dan pengetahuan. Unsur sikap dan ketrampilan umum telah dirumuskan secara rinci dan tercantum dalam lampiran SN-Dikti, sedangkan unsur ketrampilan khusus dan pengetahuan harus dirumuskan oleh forum program studi sejenis yang merupakan ciri lulusan prodi tersebut. Rumusan capaian pembelajaran lulusan setiap jenis program studi dikirimkan ke Direktur Belmawa Kemenristekdikti dan setelah melalui kajian tim pakar yang ditunjuk akan disahkan oleh Menteri. Berdasarkan rumusan capaian pembelajaran lulusan (CPL) tersebut penyusunan kurikulum suatu program studi dapat dikembangkan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, dinyatakan bahwa penyusunan kurikulum adalah hak perguruan tinggi, tetapi

selanjutnya dinyatakan harus mengacu kepada standar nasional (Pasal 35 ayat (1)). Secara garis besar kurikulum, sebagai sebuah rancangan, terdiri dari empat unsur, yakni capaian pembelajaran, bahan kajian, proses pembelajaran untuk mencapai, dan penilaian. Perumusan capaian pembelajaran lulusan mengacu pada deskriptor KKNI khususnya pada bagian Pengetahuan dan Keterampilan khusus, sedangkan pada bagian Sikap dan Keterampilan Umum dapat diadopsi dari SN-Dikti. Sedangkan penyusunan kurikulum selengkapannya mengacu pada 8 Standar Nasional Pendidikan, ditambah dengan 8 Standar Nasional Penelitian, dan 8 Standar Nasional Pengabdian kepada Masyarakat.

(2) Landasan hukum pengembangan model revitalisasi kurikulum institusi.

Model revitalisasi kurikulum institusi dilandasi dengan fondasi yang kuat, baik secara filosofis, sosiologis, psikologis, historis, maupun secara yuridis. Pengembangan kurikulum merupakan hak dan kewajiban masing-masing perguruan tinggi, namun demikian dalam pengembangan kurikulum perguruan tinggi harus berlandaskan mulai dari UUD 1945, UU No.12 Tahun 2012, Standar Nasional Pendidikan Tinggi yang dituangkan dalam Permendikbud No. 3 Tahun 2020, serta ketentuan lain yang berlaku. Kurikulum sedianya mampu menghantarkan mahasiswa menguasai ilmu pengetahuan dan keterampilan tertentu, serta membentuk budi pekerti luhur, sehingga dapat berkontribusi untuk menjaga kebhinekaan, meningkatkan kesejahteraan dan kejayaan bangsa Indonesia.

Landasan filosofis, memberikan pedoman secara filosofis pada tahap perancangan, pelaksanaan, dan peningkatan kualitas pendidikan, bagaimana pengetahuan dikaji dan dipelajari agar mahasiswa memahami hakekat hidup dan memiliki kemampuan yang mampu meningkatkan kualitas hidupnya baik secara individu, maupun di masyarakat.

Landasan sosiologis, memberikan landasan bagi pengembangan kurikulum sebagai perangkat pendidikan yang terdiri dari tujuan, materi, kegiatan belajar dan lingkungan belajar yang positif bagi perolehan pengalaman pembelajar yang relevan dengan perkembangan personal dan sosial pembelajar (Ornstein & Hunkins, 2014, p. 128). Kurikulum harus mampu mewariskan kebudayaan dari satu generasi ke

generasi berikutnya. Kebudayaan difahami sebagai bagian dari pengetahuan kelompok (*group knowledge*). Kurikulum harus mampu melepaskan pembelajar dari kungkungan kapsul budayanya sendiri (*capsulation*) yang bias, dan tidak menyadari kelemahan budayanya sendiri. Kapsulasi budaya sendiri dapat menyebabkan keengganan untuk memahami kebudayaan yang lain nya.

Landasan psikologis, memberikan landasan bagi pengembangan kurikulum, sehingga kurikulum mampu mendorong secara terus-menerus keingintahuan mahasiswa dan dapat memotivasi belajar sepanjang hayat; kurikulum yang dapat memfasilitasi mahasiswa belajar sehingga mampu menyadari peran dan fungsinya dalam lingkungannya; Kurikulum yang dapat menyebabkan mahasiswa berfikir kritis, dan berfikir tingkat dan melakukan penalaran tingkat tinggi (*higher order thinking*); kurikulum yang mampu mengoptimalkan pengembangan potensi mahasiswa menjadi manusia yang diinginkan (Zais, 1976, p. 200); Kurikulum yang mampu memfasilitasi mahasiswa belajar menjadi manusia yang paripurna, yakni manusia yang bebas, bertanggung jawab, percaya diri, bermoral atau berakhlakul karimah, mampu berkolaborasi, toleran, dan menjadi manusia yang terdidik penuh diterminasi kontribusi untuk tercapainya cita-cita dalam pembukaan UUD 1945.

Landasan historis, kurikulum yang mampu memfasilitasi mahasiswa belajar sesuai dengan jamannya; kurikulum yang mampu mewariskan nilai budaya dan sejarah keemasan bangsa-bangsa masa lalu, dan mentransformasikan dalam era di mana dia sedang belajar; kurikulum yang mampu mempersiapkan mahasiswa agar dapat hidup lebih baik di era perubahan abad 21, memiliki peran katif di era industri 4.0, serta mampu membaca tanda-tanda revolusi industri 5.0.

Landasan yuridis, adalah landasan hukum yang menjadi dasar atau rujukan pada tahapan perancangan, pengembangan, pelaksanaan, dan evaluasi, serta sistem penjaminan mutu perguruan tinggi yang akan menjamin pelaksanaan kurikulum dan tercapainya tujuan kurikulum. Berikut adalah beberapa landasan hukum yang diperlukan dalam penyusunan dan pelaksanaan kurikulum:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
3. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012, Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI);
4. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2013, Tentang Penerapan KKNI Bidang Perguruan Tinggi;
5. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020, Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2014, Tentang Ijazah, Sertifikat Kompetensi, Dan Sertifikat Profesi Pendidikan Tinggi;
7. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2020, Tentang Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi;
8. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2016 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;
9. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Permendikbudristek) Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024.

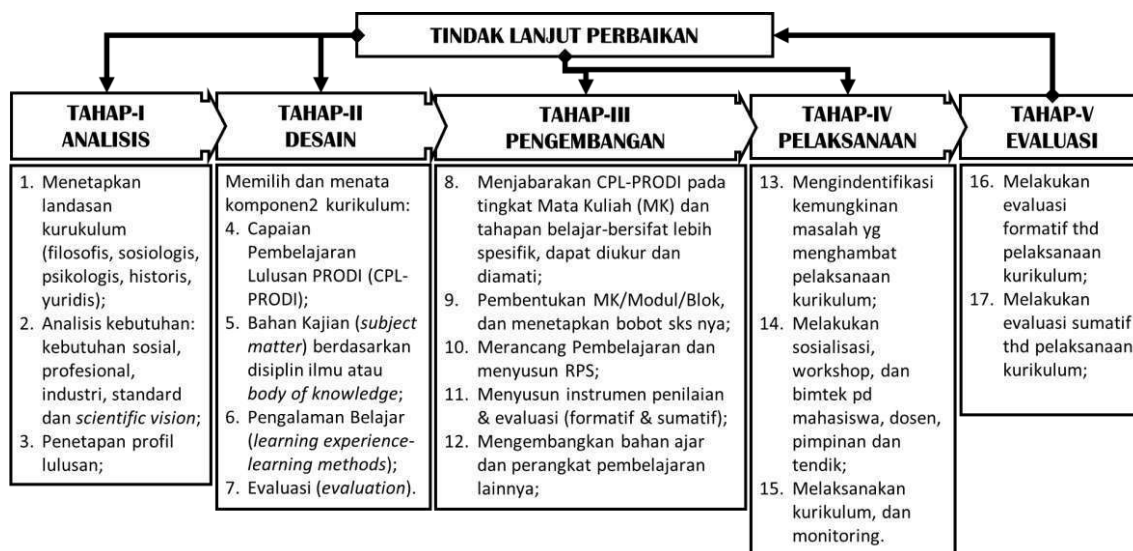


Gambar 5.1. Landasan Hukum Pengembangan Kurikulum Pendidikan Tinggi

(3) Model siklus revitalisasi kurikulum institusi.

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai capaian pembelajaran lulusan, bahan kajian, proses, dan penilaian yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan program studi. (Permenristekdikti No.44 Thn 2015: SN-DIKTI). Kurikulum Pendidikan Tinggi dikembangkan oleh setiap Perguruan Tinggi dengan mengacu pada Standar Nasional Pendidikan Tinggi untuk setiap Program Studi yang mencakup pengembangan kecerdasan intelektual, akhlak mulia, dan keterampilan (Pasal 35 ayat 1). Batasan di atas menunjukkan bahwa kurikulum merupakan perencanaan dan pengaturan kurikulum sebagai sebuah siklus kurikulum memiliki beberapa tahapan dimulai dari analisis kebutuhan, perancangan, pengembangan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut perbaikan yang dilakukan oleh program studi, yang dikembangkan secara siklus.

Model siklus revitalisasi pengembangan kurikulum terdiri atas 5 tahapan umum yaitu tahap analisis, tahap desain, tahap pengembangan, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi, serta tindak lanjut perbaikan, sesuai dengan gambar berikut:



Gambar 5.2. Model siklus revitalisasi pengembangan kurikulum institusi

5.4. Pengembangan buku dan perangkat pembelajaran pendukung pelaksanaan perkuliahan kepemimpinan yang relevan dengan kebutuhan trend perkembangan masa depan

1. Pengembangan Buku Pendukung Perkuliahan

Lingkup struktur materi dalam buku mk kepemimpinan jenjang sarjana

Materi	CPMK	BAB isi Buku
Refleksi permasalahan kepemimpinan organisasi dan masyarakat yang berbasis data 1X	Mampu merefleksi permasalahan dan perbedaan kepemimpinan dan manajemen berdasarkan teori yang berkembang baik dalam organisasi formal dan nonformal.	I
Konsep, teori kepemimpinan, dan manajemen serta fungsi-fungsi manajemen 2X		
Konsep dan struktur kepemimpinan dalam		II

Materi	CPMK	BAB isi Buku
organisasi formal dan nonformal 1X		
Konsep dan nilai-nilai kepemimpinan etnik 1X	Mampu mengidentifikasi dan mengkaji nilai-nilai kepemimpinan etnik dan relevansinya dengan kondisi yang berkembang.	III
Refleksi nilai-nilai kepemimpinan etnik di Sumatera Utara dan Nasional 1X		
Gaya-gaya kepemimpinan dalam organisasi 1X	Mampu merefleksi gaya-gaya kepemimpinan dalam penyelesaian permasalahan organisasi.	IV
Implementasi gaya-gaya kepemimpinan dalam penyelesaian permasalahan organisasi 1X		
Konsep, penyusunan dan simulasi skenario kepemimpinan operasional 1X	Mampu menyusun dan mensimulasikan skenario kepemimpinan operasional, organisasi, dan kepemimpinan publik.	V
Konsep, penyusunan dan simulasi skenario kepemimpinan organisasi 1X		
Konsep, penyusunan dan simulasi skenario kepemimpinan publik 1X		
Peran pemimpin dalam pendelegasian wewenang organisasi 1X	Mampu mengaplikasikan teori pendelegasian wewenang, pengambilan keputusan dan kebijakan organisasi.	VI
Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan dan kebijakan organisasi 1X		VII



LAYOUT BUKU

Materi	BAB isi Buku	JUDUL BAB	PIC
	I	PENDAHULUAN	
Refleksi permasalahan kepemimpinan organisasi dan masyarakat yang berbasis data 1X	II	Refleksi, Teori Kepemimpinan, dan Manajemen	
Konsep, teori kepemimpinan, dan			

Materi	BAB isi Buku	JUDUL BAB	PIC
manajemen serta fungsi-fungsi manajemen. 2X			
Konsep dan struktur kepemimpinan dalam organisasi formal dan nonformal. 1X	III	Struktur Kepemimpinan Dalam Organisasi Formal Dan Nonformal	
Konsep dan nilai-nilai kepemimpinan etnik 1X	IV	Nilai-nilai kepemimpinan etnik dan relevansinya dengan kondisi berkembang.	
Refleksi nilai-nilai kepemimpinan etnik lokal dan Nasional 1X			
Gaya-gaya kepemimpinan dalam organisasi 1X	V	Gaya-gaya kepemimpinan dalam penyelesaian permasalahan organisasi.	
Implementasi gaya-gaya kepemimpinan dalam penyelesaian permasalahan organisasi. 1X			
Konsep, penyusunan dan simulasi skenario kepemimpinan operasional. 1X	VI	Simulasi kepemimpinan operasional, organisasi, dan publik.	
Konsep, penyusunan dan simulasi skenario kepemimpinan organisasi. 1X			
Konsep, penyusunan dan simulasi skenario kepemimpinan publik. 1X			
Peran pemimpin dalam pendelegasian wewenang organisasi. 1X	VII	Pendelegasian wewenang organisasi	
Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan dan kebijakan organisasi. 1X	VIII	Pengambilan keputusan dan kebijakan organisasi	
	IX	PENUTUP	

2. Perangkat Pendukung Pembelajaran mata kuliah “Kepemimpinan” dsalam bentuk Rencana Pembelajaran Semester (RPS)

1) RPS MK Kepemimpinan Jenjang Doktor:

	UNIVERSITAS NEGERI MEDAN P A S C A S A R J A N A							KODE DOK 05/RPS/MP
	PROGRAM DOKTOR MANAJEMEN PENDIDIKAN							
Jl. Willem Iskandar, Pasar V Medan Estate – Medan 20221, Telepon (061) 6636730 Fax (061) 6636730 Laman: https://pps.unimed.ac.id								
RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)								
IDENTITAS MATA KULIAH	NAMA MATA KULIAH	KODE MK	RUMPUN MK	BOBOT (SKS)			SEMESTER	TGL PENYUS→REVISI
	KEPEMIMPINAN	1UMD57001	Univesitas	T = 2	P =	L =	III – Riset 2020/2021	4 Agt 2021 → R = 2
IDENTITAS DOSEN DAN PENGESAHAN	DOSEN PENGAMPU 1 (Koord P.RPS)	DOSEN PENGAMPU 2 (Pengembang RPS)		DOSEN PENGAMPU 3			KETUA PROGRAM STUDI	
	Dr. Darwin, ST., M.Pd Telp/WA : 081262688088 E-mail: darwinspi@unimed.ac.id	Dr. Rosnelli, M.Pd Telp/WA : 08126440918 E-mail:					Prof. Dr. Nasrun, M.S NIP. 195705141984031001 Telp/WA : 081360125848	
PELAKSANAAN PERKULIAHAN	HARI / TANGGAL	PUKUL		RUANG			WEBSITE PEMBELAJARAN	
	Kamis, / Mulai Tgl 10 Februari 2022	14.00 – 15.40 WIB		174.4.08			https://sipda.unimed.ac.id ; & zoom/GM	

<p>Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL) Prodi yang dibeban kpd Mata Kuliah Kepemimpinan (Lampiran 1, visi misi, profil lulusan dan CPL Prodi)</p>	<p>SIKAP (S) S10 → Menunjukkan sikap bertanggungjawab atas pekerjaan di bidang keahliannya secara mandiri.</p> <p>PENGETAHUAN (P) P4 → Menguasai konsep kepemimpinan dan manajemen, gaya dan kompetensi kepemimpinan masa depan, nilai-nilai kepemimpinan etnik dan relevansinya bagi perkembangan masa depan, refleksi kepemimpinan pemerintahan dan kepemimpinan institusi kependidikan, trend gaya dan kompetensi kepemimpinan sesuai dengan perkembangan trend masa depan masa depan (megatrend), <i>digital Leadership</i>, Theory-U, penguatan tatakelola, reformasi birokrasi dan meningkatkan citra dan reputasi institusi pendidikan.</p> <p>KETRAMPILAN UMUM (KU) KU2→ Mampu menunjukkan kinerja mandiri, bermutu, dan terukur. KU6 → Mampu berkontribusi dalam evaluasi atau pengembangan kelimuan dan kebijakan dalam mempersiapkan kepemimpinan masa depan. KU7 → Mampu meningkatkan mutu sumber daya untuk pengembangan program strategis organisasi. KU8 → Mampu memimpin suatu tim kerja atau tim riset pada bidang keahlian/keilmuannya.</p> <p>KETRAMPILAN KHUSUS (KK) KK5 → Mampu menggali dan menganalisis nilai-nilai kepemimpinan, nilai-nilai etnik kepemimpinan, kepemimpinan organisasi dan pemerintahan dan relevansinya dengan kebutuhan kepemimpinan masa depan. KK6 → Mampu memodifikasi, mengembangkan dan merancang model kepemimpinan organisasi berdasarkan analisis dan refleksi gaya dan kompetensi kepemimpinan yang relevan dengan trend perkembangan masa depan.</p>	
<p>Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK) dan Sub-CPMK</p>	<p>Setelah menyelesaikan perkuliahan kepemimpinan ini, mahasiswa:</p> <p>CPMK-1 Mampu merefleksi konsep kepemimpinan dan manajemen, serta nilai-nilai kepemimpinan etnik (<i>late Issues</i>) yang relevan dengan perkembangan masa depan. (P4), (KU2), (KK5)</p>	<p style="text-align: center;">Sub-CPMK (Kemampuan Akhir yang Direncanakan)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mhs dapat merefleksi secara tepat tentang pentingnya materi-materi kepemimpinan, tagihan tugas, dan tuntutan kriteria penilaian untuk memperoleh nilai A. 2. Mhs dapat menganalisis dan mensintesis teori/konsep kepemimpinan dan perbedaannya dengan manajemen (pemimpin vs manajer). 3. Mhs menganalisis (<i>late Issues</i>) tentang nilai-nilai kepemimpinan 8 etnik Sumatera Utara dan etnik lainnya di Indonesia yang masih relevan dan reliabel bagi perkembangan gaya dan kompetensi kepemimpinan di masa depan.

	CPMK-2	Mampu menganalisis dan merancang struktur kepemimpinan organisasi kependidikan yang relevan bagi perkembangan di Indonesia dan Sumut. (S10), (P4), (KU6), (KU8), (KK5)	4. Mhs dapat menganalisis <i>current Issues</i> : tentang struktur kepemimpinan pemerintahan dan refleksi gaya kepemimpinannya di Indonesia.	
			5. Mhs dapat menganalisis dan merancang struktur kepemimpinan organisasi (formal dan informal) yang relevan bagi perkembangan peran dan fungsi organisasi kependidikan di masa depan.	
	CPMK-3	Mampu menganalisis dan memodifikasi secara konteks gaya-gaya dan kompetensi kepemimpinan yang relevan dan reliabel bagi trend (megatrend) teori, IPTEK dan perkembangan masyarakat di masa depan. (S10), (P4), (KU6), (KU7), KK5, dan KK6)	6. Mhs dapat menganalisis dan merefleksi <i>future Issues (Megatrend)</i> : Trend kepemimpinan masa depan dan refleksi trend Individualisasi dengan gaya kepemimpinann <i>Personal Leadership dan Co-leadership</i> , serta tuntutan kompetensinya.	
			7. Mhs dapat menganalisis dan merefleksi: Trend Transisi menuju fleksibilitas dengan gaya kepemimpinann <i>Liquid Leadership dan Complexity Leadership</i> , serta tuntutan kompetensinya.	
			8. Mhs dapat menganalisis dan merefleksi: Trend Demografi dengan gaya kepemimpinann <i>Age-Related Leadership dan Gender-Related Leadership</i> , serta tuntutan kompetensinya.	
			9. Mhs dapat menganalisis dan merefleksi: Trend Perubahan ekonomi dan sosial yang cepat dengan gaya kepemimpinann <i>Change Leadership dan Intercultural Leadership</i> , serta tuntutan kompetensinya .	
			10. Mhs dapat menganalisis dan merefleksi: Trend Tanggungjawab sosial dan keberlanjutan dengan gaya kepemimpinann <i>Sustainable Leadership</i> , serta tuntutan kompetensinya.	
			11. Mhs dapat menganalisis dan merefleksi: Trend <i>Artificial intelligent</i> dengan gaya kepemimpinann <i>Digital Leadership</i> , serta tuntutan kompetensinya.	
			12. Mhs dapat menganalisis dan merefleksi: Kepemimpinan masa depan berdasarkan Theory-U dan refleksinya dalam institusi kependidikan.	
	CPMK-4	Mampu menganalisis perkembangan kepemimpinan dalam penguatan tatakelola pendidikan dan reformasi birokrasi untuk peningkatan citra dan reputasi institusi Pendidikan. (S10), (KU6), (KU7), (KU8), (KK5), (KK6)	13. Mhs dapat menganalisis dan merefleksi: Peran kepemimpinan dalam penguatan tatakelola pendidikan dan reformasi birokrasi.	
			14. Mhs dapat menganalisis dan merefleksi: Peran dan Strategi kepemimpinan masa depan dalam meningkatkan citra dan reputasi institusi pendidikan.	
				Bahan Kajian / Materi Pembelajaran

Deskripsi Singkat Mata Kuliah	<p>Pada mata kuliah ini mahasiswa belajar tentang konsep kepemimpinan dan manajemen, gaya dan kompetensi kepemimpinan masa depan, nilai-nilai kepemimpinan etnik dan relevansinya bagi perkembangan masa depan, refleksi kepemimpinan pemerintahan dan kepemimpinan institusi kependidikan, trend gaya dan kompetensi kepemimpinan sesuai dengan perkembangan trend masa depan (megatrend), <i>digital Leadership</i>, Theory-U, penguatan tatakelola, reformasi birokrasi dan meningkatkan citra dan reputasi institusi pendidikan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Overview materi kepemimpinan, RPS, tagihan tugas, dan penilaian. 2. Review teori/konsep kepemimpinan dan perbedaannya dengan manajemen (pemimpin vs manajer). 3. Late Issues: Konsep dan nilai-nilai kepemimpinan 8 etnik Sumatera Utara dan etnik lainnya di Indonesia yang relevan dan reliabel bagi perkembangan gaya dan kompetensi kepemimpinan masa depan. 4. Current Issues: Struktur kepemimpinan pemerintahan dan refleksi gaya kepemimpinannya, termasuk di Indonesia. 5. Current Issues: Struktur kepemimpinan organisasi kependidikan (formal dan informal) 6. Future Issues (Megatrend): Trend kepemimpinan masa depan dan refleksi trend Individualisasi dengan gaya kepemimpinann Personal Leadership dan Co-leadership, serta tuntutan kompetensinya. 7. Trend Transisi menuju fleksibilitas dengan gaya kepemimpinann Liquid Leadership dan Complexity Leadership, serta tuntutan kompetensinya. 8. Trend Demografi dengan gaya kepemimpinann Age-Related Leadership dan Gender-Related Leadership, serta tuntutan kompetensinya. 9. Trend Perubahan ekonomi dan sosial yang cepat dengan gaya kepemimpinann Change Leadership dan Intercultural Leadership, serta tuntutan kompetensinya . 10. Trend Tanggungjawab sosial dan keberlanjutan dengan gaya kepemimpinann <i>Sustainable Leadership</i>, serta tuntutan kompetensinya. 11. Trend <i>Artificial intelligent</i> dengan gaya kepemimpinann <i>Digital Leadership</i>, serta tuntutan kompetensinya. 12. Kepemimpinan masa depan berdasarkan Theory-U dan refleksinya dalam institusi kependidikan. 13. Peran kepemimpinan dalam penguatan tatakelola pendidikan dan reformasi birokrasi. 14. Peran dan Strategi kepemimpinan masa depan dalam meningkatkan citra dan reputasi institusi pendidikan.
Referensi	Utama:	Pendukung:

	<p>Eberhardt, Daniela dan Anna-Lena Majkovic, (2016), <i>The Future of Leadership – An Explorative Study into Tomorrow’s Leadership Challenges</i>, Switzerland: Springer International Publishing.</p> <p>Garner, Eric, <i>The Art of Leadership</i>, London: Eric Garner & Ventur Publishing ApS, 2012.</p> <p>Grace, Gerald. <i>School Leadership: Beyond Education Management An Essay in Policy Scholarship</i>. London: The Falmer Press, 1995</p> <p>Jessen, Svein-Anne, <i>Project Leadership – Step by Step: Part One (A Handbook an How to Master Small)</i>, 2nd Edition, London: Bookboon.com, 2012.</p> <p>Jones, Douglas L, <i>Empowering Leadership</i>, 1st Edition, London: Bookboon.com, 2013.</p> <p>Keating, Charles J. <i>Kepemimpinan: Teori dan Pengembangannya</i>, terjemahan A. M. Mangunhardjana. Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1993.</p> <p>LDT Training, <i>Leadeship Skills</i>, 1st Ed, London: Bookboon.com, 2010.</p> <p>Manage Train Learn, <i>The Expert Teach: Leadership Skills</i>, 1st Edition, London: Bookboon.com, 2014.</p> <p>Newton, Paul, <i>Leadership Models: Leadership Skills</i>, 1st Edition, London: Bookboon.com, 2016.</p> <p>Newton, Paul, <i>Leadership Theories: Leadership Skills</i>, 1st Edition, London: Bookboon.com, 2016.</p> <p>Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, <i>Organizational Behavior</i>. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2007.</p> <p>Yukl, Gary. <i>Kepemimpinan Dalam Organisasi</i>, terjemahan Budi Supriyanto Jakarta : PT. Indeks., 2005.</p>	<p>Thoah, Miftah. <i>Kepemimpinan dalam Manajemen</i>. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada., 2004.</p> <p>Wirawan. <i>Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dalam Penelitian</i>. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.</p> <p>Hamzah, M. Guntur, <i>Sistem Pemerintahan Negara</i>, Mahkamah Konstitusi RI: Pusat Pendidikan Pancasila dan Konstitusi, 2016.</p> <p>Rampersad, H. K., <i>Total Performance Scorecard</i>, (terjemahan) Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005.</p> <p>Jurnal / Prosiding</p> <p>Bass, Bernard M, “The Future of Leadership in Learning Organizations”, <i>Journal of Leadership & Organizational Studies</i>, 2000 7: 18., https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/107179190000700302</p> <p>Hunt, Thaddeus and Lavonne Fedynich, “Leadership: Past, Present, and Future: An Evolution of an Idea”, Journal of Arts & Humanities, Volume 08, Issue 02, 2018: 20-26, https://www.researchgate.net/publication/331473953_Leadership_Past_Present_and_Future_An_Evolution_of_an_Idea</p> <p>Kebijakan Pendukung:</p> <p>Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;</p> <p>Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Di Lingkungan Instansi Pemerintah.</p>
--	--	---

METODE/MEDIA PEMBELAJARAN	PENILAIAN PEMBELAJARAN		Sub-CPMK														
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Metode Pembelajaran <ul style="list-style-type: none"> • Problem base learning (kasus) • Project base learning (product oriented) • Inquiry • literasi jurnal, • FGD, • simulasi Media Pendukung <ul style="list-style-type: none"> • Aplikasi SIPDA Unimed • Daring (Zoom)/Google Meet/Cisco Webex. • Media Sosial (WAG, E-mail) 	Komponen Penilaian	Bobot (%)															
	Kehadiran dan Keaktifan	5	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
	THI : Identifikasi kepemimpinan etnik, kependidikan, trend masa depan, trend social, teori-U.	5		√		√		√		√		√		√			
	TI-CBR : Kepemimpinan atau kepemimpinan masa depan	8	√	√	√	√											
	TI-RI /Case Method : Kepemimpinan pemerintahan dan kependidikan	7					√	√	√								
	Ujian Tengah Semester (UTS)	20	√	√	√	√	√	√	√								
	TI-CJR: Kepemimpinan digital atau kepemimpinan teori-U	5									√	√					
	TK-MR: Audit Mutu Internal / Supervisi Pendidikan	15											√	√			
	TK-PW/TPB: Desain penguatan tatakelola, reformasi birokrasi atau meningkatkan citra dan reputasi institusi pendidikan.	10													√	√	√
	Ujian Akhir Semester (UAS)	25										√	√	√	√	√	√
	TOTAL BOBOT		100														
	PENUGASAN DOSEN			Dosen Pengampu 1 (SG)							Dosen Pengampu 2 (DW)						
				Keterangan: TI = Tugas Individu; TK= Tugas Kelompok; THI = Tugas Harian Individu; CBR = Critical Book Review; RI = Rekeyasa Ide; CJR = Critical Journal Review; MR = Mini Riset; PW = Project Work.													

SKENARIO PERKULIAHAN MINGGUAN (SPM)

Minggu ke / Tanggal	Indikator SCPMK (Kemampuan Akhir Yang direncanakan)	Bahan Kajian /Materi Pembelajaran	Metode dan Media Pembelajaran	Estimasi Waktu	Pengalaman Belajar Mahasiswa (Tugas-Tugas)	Penilaian		
						Teknik & Kriteria	Indikator	Bobot (%)
1 (19 Agt 21)	(Sub-CPMK 1) Mhs dapat merefleksi secara tepat tentang pentingnya materi-materi kepemimpinan, tagihan tugas, dan tuntutan kriteria penilaian untuk memperoleh nilai A	<ul style="list-style-type: none"> Skenario Perkuliahan sesuai RPS. Penjelasan TRH-1 General Review Mata Kuliah Kepemimpinan. Penjelasan tugas- CBR 	<ul style="list-style-type: none"> Daring (Zoom)/GM SIPDA Diskusi interaktif Penugasan TRH 	Tatap Muka (TM) (Daring) 1 x (2 x 50") TT: 1x(2x60") BM:1x(2x60")	<ul style="list-style-type: none"> Membuat kesepakatan dengan dosen tentang penjelasan Skenario Perkuliahan (RPS dan tugas-tugas) Memberikan masukan tentang penjelasan Tugas Rutin Harian 1 (TRH-1) tentang identifikasi permasalahan mutu pendidikan (Lampiran 2) Mengajukan pertanyaan tentang trend kepemimpinan 	<ul style="list-style-type: none"> Tes verbal/lisan. Menjelaskan orientasi & manfaat MK dan TRH-1, Partisipasi kelas 	<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan dan keruntunan menjelaskan orientasi & manfaat MK dan TRH-1, Mangajukan klarifikasi, pertanyaan, pengayaan. 	1
			<ul style="list-style-type: none"> Diskusi Format penugasan CBR (Lampiran 3) 	TK (Tugas Kelompok): 1 x 3 minggu	Memberikan masukan dan melakukan kesepakatan tentang ketentuan tatacara pengerjaan tugas CBR sesuai petunjuk yang diberikan	<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian buku Ketepatan pengerjaan CBR 	Kesesuaian: - Buku CBR (5) - Sistematika (10) - Ringkasan (25) - Pembahasan (50) - Slide & Presentasi (20)	8

SKENARIO PERKULIAHAN MINGGUAN (SPM)

Minggu ke / Tanggal	Indikator SCPMK (Kemampuan Akhir Yang direncanakan)	Bahan Kajian /Materi Pembelajaran	Metode dan Media Pembelajaran	Estimasi Waktu	Pengalaman Belajar Mahasiswa (Tugas-Tugas)	Penilaian		
						Teknik & Kriteria	Indikator	Bobot (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
2 (26 Agt 21)	(Sub-CPMK 2) Mhs dapat menganalisis dan mensintesis teori/ konsep kepemimpinan dan perbedaannya dengan manajemen (pemimpin vs manajer)	Teori/ konsep kepemimpinan dan perbedaannya dengan manajemen (pemimpin vs manajer)	<ul style="list-style-type: none"> • Daring (Zoom)/GM • SIPDA • Diskusi interaktif • Studi kasus 	TM (Daring) 1 x (2 x 50") TT 1 x (2 x 60")	<ul style="list-style-type: none"> • Mengevaluasi teori/ konsep manajemen dan kepemimpinan serta melakukan redefinisi dan reorientasi sesuai dengan trend perkembangan organisasi (pemimpin vs manajer). 	<ul style="list-style-type: none"> • Tes verbal • Menjelaskan, Mhs dapat menganalisis dan mensintesis an teori/konsep kepemimpinan dan perbedaannya dengan manajemen (pemimpin vs manajer) • Menyiapkan TRH-1 • Partisipasi kelas 	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan menjelaskan • Kesesuaian TRH • Mangajukan klarifikasi, pertanyaan, pengayaan. 	0,5
3 (25 Feb 21)	(Sub-CPMK 3) Mhs dapat menganalisis late Issues tentang	Late Issues tentang nilai-nilai kepemimpinan 8 etnik Sumatera Utara	Daring (Zoom)/GM SIPDA	TM (Daring) 1 x (2 x 50") TT	Melajak sumber-sumber informasi tentang late Issues berkaitan nilai-nilai	<ul style="list-style-type: none"> • Tes verbal • Menjelaskan, late Issues 	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan menjelaskan 	0,5

SKENARIO PERKULIAHAN MINGGUAN (SPM)

Minggu ke / Tanggal	Indikator SCPMK (Kemampuan Akhir Yang direncanakan)	Bahan Kajian /Materi Pembelajaran	Metode dan Media Pembelajaran	Estimasi Waktu	Pengalaman Belajar Mahasiswa (Tugas-Tugas)	Penilaian		
						Teknik & Kriteria	Indikator	Bobot (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	nilai-nilai kepemimpinan 8 etnik Sumatera Utara dan etnik lainnya di Indonesia yang masih relevan dan reliabel bagi perkembangan gaya dan kompetensi kepemimpinan di masa depan	dan etnik lainnya di Indonesia yang masih relevan dan reliabel bagi perkembangan gaya dan kompetensi kepemimpinan di masa depan	Diskusi interaktif Studi kasus	1 x (2 x 60")	kepemimpinan 8 etnik Sumatera Utara dan etnik lainnya di Indonesia dan menganalisis relevansinya dengan perkembangan gaya dan kompetensi kepemimpinan di masa depan	tentang nilai-nilai kepemimpinan 8 etnik Sumatera Utara dan etnik lainnya di Indonesia yang masih relevan dan reliabel bagi perkembangan gaya dan kompetensi kepemimpinan di masa depan • Keaktifan & partisipasi kelas	• Mangajukan klarifikasi, pertanyaan, pengayaan.	

SKENARIO PERKULIAHAN MINGGUAN (SPM)

Minggu ke / Tanggal	Indikator SCPMK (Kemampuan Akhir Yang direncanakan)	Bahan Kajian /Materi Pembelajaran	Metode dan Media Pembelajaran	Estimasi Waktu	Pengalaman Belajar Mahasiswa (Tugas-Tugas)	Penilaian		
						Teknik & Kriteria	Indikator	Bobot (%)
5 (9 Sept 21)	(Sub-CPMK 5) Mhs dapat menganalisis dan merancang struktur kepemimpinan organisasi (formal dan informal) yang relevan bagi perkembangan peran dan fungsi organisasi kependidikan di masa depan	Struktur kepemimpinan organisasi (formal dan informal) yang relevan bagi perkembangan peran dan fungsi organisasi kependidikan di masa depan	<ul style="list-style-type: none"> • Daring (Zoom)/ GM • SIPDA • Diskusi interaktif • Studi kasus • Pengerjaan tugas TRH-2 (Lampiran 4) 	TM (Daring) 1 x (2 x 50") TT 1 x (2 x 60")	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan koreksi terhadap struktur kepemimpinan dalam organisasi yang sedang berkembang, dan • mengajukan sejumlah rekomendasi untuk perkembangan peran kepemimpinan dalam konteks e-leadership dalam pengembangan DSS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan komunikasi dan Isi CBR • Tes hasil kerja dan kinerja • Tes verbal • Menjelaskan struktur kepemimpinan organisasi (formal dan informal) yang relevan bagi perkembangan peran dan fungsi organisasi kependidikan di masa depan 	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian TRH - Sistematika (10) - Isi rujukan - Pembahasan • Ketepatan menjelaskan • Menjawab, mengajukan klarifikasi, pertanyaan, pengayaan. 	<p>1</p> <p>0,5</p>

SKENARIO PERKULIAHAN MINGGUAN (SPM)

Minggu ke / Tanggal	Indikator SCPMK (Kemampuan Akhir Yang direncanakan)	Bahan Kajian /Materi Pembelajaran	Metode dan Media Pembelajaran	Estimasi Waktu	Pengalaman Belajar Mahasiswa (Tugas-Tugas)	Penilaian		
						Teknik & Kriteria	Indikator	Bobot (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
6 (16 Sept 21)	(Sub-CPMK 6) Mhs dapat menganalisis dan merefeksi Future Issues (Megatrend): Trend kepemimpinan masa depan dan refleksi trend Individualisasi dengan gaya kepemimpinan Personal Leadership dan Co-leadership, serta tuntutan kompetensinya	Future Issues (Megatrend): Trend kepemimpinan masa depan dan refleksi trend Individualisasi dengan gaya kepemimpinan Personal Leadership dan Co-leadership, serta tuntutan kompetensinya	Daring (Zoom)/GM SIPDA Diskusi interaktif Studi kasus	TM (Daring) 1 x (2 x 50") TT 1x(2x60") BM 1x(2x60")	<ul style="list-style-type: none"> Menganalisis potensi trend perkembangan organisasi dan masyarakat ke depan yang mengarah ke individualisasi.. Menggali teori-teori tentang trend perkembangan kepemimpinan dan relevansinya dengan trend perkembangan organisasi dan masyarakat masa depan, termasuk dalam dunia pendidikan. 	<ul style="list-style-type: none"> Tes verbal Menjelaskan Future Issues (Megatrend): Trend kepemimpinan masa depan dan refleksi trend Individualisasi dengan gaya kepemimpinan Personal Leadership dan Co-leadership, serta tuntutan kompetensinya Keaktifan & partisipasi kelas 	<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan menjelaskan Menjawab, mengajukan klarifikasi, pertanyaan, pengayaan. 	0,5

SKENARIO PERKULIAHAN MINGGUAN (SPM)

Minggu ke / Tanggal	Indikator SCPMK (Kemampuan Akhir Yang direncanakan)	Bahan Kajian /Materi Pembelajaran	Metode dan Media Pembelajaran	Estimasi Waktu	Pengalaman Belajar Mahasiswa (Tugas-Tugas)	Penilaian		
						Teknik & Kriteria	Indikator	Bobot (%)
						(7)	(8)	(9)
			<ul style="list-style-type: none"> Diskusi Format penugasan TI-RI (Lampiran 5) 	TI (Tugas Individu): 1 x 3 minggu	<ul style="list-style-type: none"> Mendiskusikan dan merekomendasikan hasil karya mahasiswa tentang rekayasa ide kepemimpinan masa depan 	<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian panduan Ketepatan pengerjaan TI-RI 	Kesesuaian: - Isu dan Solusi (5) - Sistematika (10) - Rujukan teori (25) - Pembahasan (50) - Slide & Presentasi (20)	8
7 (23 Sept 21)	(Sub-CPMK 7) Mhs dapat menganalisis dan merefeksi: Trend Transisi menuju fleksibilitas dengan gaya kepemimpinan Liquid Leadership dan Complexity Leadership, serta tuntutan kompetensinya.	Trend Transisi menuju fleksibilitas dengan gaya kepemimpinan Liquid Leadership dan Complexity Leadership, serta tuntutan kompetensinya	<ul style="list-style-type: none"> Daring (Zoom)/GM SIPDA Diskusi interaktif Studi kasus 	TM (Daring) 1 x (2 x 50") TT 1x(2x60") BM 1x(2x60")	<ul style="list-style-type: none"> Menganalisis potensi trend perkembangan organisasi dan masyarakat ke depan yang mengarah ke trend Transisi menuju fleksibilitas Menggali teori-teori tentang trend perkembangan kepemimpinan dan relevansinya dengan trend perkembangan trend transisi menuju fleksibilitas dalam organisasi dan masyarakat masa depan, termasuk dalam dunia pendidikan. 	<ul style="list-style-type: none"> Tes verbal Menjelaskan, Trend Transisi menuju fleksibilitas dengan gaya kepemimpinan an Liquid Leadership dan Complexity Leadership, serta tuntutan 	<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan menjelaskan Menjawab, mengajukan klarifikasi, pertanyaan, pengayaan. 	0,5

SKENARIO PERKULIAHAN MINGGUAN (SPM)

Minggu ke / Tanggal	Indikator SCPMK (Kemampuan Akhir Yang direncanakan)	Bahan Kajian /Materi Pembelajaran	Metode dan Media Pembelajaran	Estimasi Waktu	Pengalaman Belajar Mahasiswa (Tugas-Tugas)	Penilaian		
						Teknik & Kriteria	Indikator	Bobot (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
					<ul style="list-style-type: none"> Merekomendasikan alternatif gaya kepemimpinan Liquid Leadership dan Complexity Leadership, serta tuntutan kompetensinya. 	kompetensinya <ul style="list-style-type: none"> Keaktifan & partisipasi kelas 		
8 (30 Sept 21)	Ujian Tengah Semester		Takehome (online)	TM (Daring) 1 x (2 x 50")				20
9 (7 Okt 21)	(Sub-CPMK 8). Mhs dapat menganalisis dan merefeksi: Trend Demografi dengan gaya kepemimpinan Age-Related Leadership dan Gender-Related Leadership, serta tuntutan kompetensinya.	Trend Demografi dengan gaya kepemimpinan Age-Related Leadership dan Gender-Related Leadership, serta tuntutan kompetensinya.	<ul style="list-style-type: none"> Daring (Zoom)/ GM SIPDA Diskusi interaktif Studi kasus Pengerjaan tugas TRH-3 (Lampiran 6) 	TM (Daring) 1 x (2 x 50") TT 1 x (2 x 60")	<ul style="list-style-type: none"> Menganalisis potensi trend perkembangan organisasi dan masyarakat ke depan sebagai akibat berkembangannya Trend Demografi.. Menggali teori-teori tentang trend perkembangan kepemimpinan dan relevansinya dengan gaya kepemimpinan Age-Related Leadership dan Gender-Related 	<ul style="list-style-type: none"> Tes hasil kerja dan kinerja Tes verbal Menjelaskan tentang Trend Demografi dengan gaya kepemimpinan Age-Related Leadership dan Gender-Related 	<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian TRH - Sistematika (10) - Isi rujukan - Pembahasan Ketepatan menjelaskan Menjawab, mengajukan pertanyaan, pengayaan. 	1 0,5

SKENARIO PERKULIAHAN MINGGUAN (SPM)

Minggu ke / Tanggal	Indikator SCPMK (Kemampuan Akhir Yang direncanakan)	Bahan Kajian /Materi Pembelajaran	Metode dan Media Pembelajaran	Estimasi Waktu	Pengalaman Belajar Mahasiswa (Tugas-Tugas)	Penilaian		
						Teknik & Kriteria	Indikator	Bobot (%)
					Leadership, serta tuntutan kompetensinya.	Leadership, serta tuntutan kompetensinya. a. • Keaktifan & partisipasi kelas		
			Diskusi Format penugasan CJR (Lampiran 7)	TI (Tugas Individu): 1 x 3 minggu	• Mendiskusikan dan menghasilkan rekomendasi atas pengerjaan CJR mahasiswa	• Kesesuaian panduan • Ketepatan pengerjaan CJR.	Kesesuaian: - Jenis Jurnal (5) - Sistematika (10) - Rujukan teori (25) - Pembahasan (50) - Slide & Presentasi (20)	8
10 (14 Okt 21)	(Sub-CPMK 9) Mhs dapat menganalisis dan merefleksikan: Trend Perubahan ekonomi	Trend Perubahan ekonomi dan sosial yang cepat dengan gaya kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> • Daring (Zoom)/GM • SIPDA 	TM (Daring) 1 x (2 x 50") TT 1x(2x60") BM 1x(2x60")	• Menganalisis potensi trend perkembangan organisasi dan masyarakat ke depan yang mengarah ke trend	<ul style="list-style-type: none"> • Tes verbal • Menjelaskan, Trend Perubahan 	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan menjelaskan • Menjawab, mengajukan 	0,5

SKENARIO PERKULIAHAN MINGGUAN (SPM)

Minggu ke / Tanggal	Indikator SCPMK (Kemampuan Akhir Yang direncanakan)	Bahan Kajian /Materi Pembelajaran	Metode dan Media Pembelajaran	Estimasi Waktu	Pengalaman Belajar Mahasiswa (Tugas-Tugas)	Penilaian		
						Teknik & Kriteria	Indikator	Bobot (%)
	dan sosial yang cepat dengan gaya kepemimpinan Change Leadership dan Intercultural Leadership, serta tuntutan kompetensinya	Change Leadership dan Intercultural Leadership, serta tuntutan kompetensinya	<ul style="list-style-type: none"> • Diskusi interaktif • Studi kasus 	(5)	perubahan ekonomi dan sosial yang cepat. <ul style="list-style-type: none"> • Menggali teori-teori tentang trend perkembangan kepemimpinan yang relevan dengan trend perkembangan organisasi dan masyarakat. • Memberikan rekomendasi melalui alternatif gaya kepemimpinan Change Leadership dan Intercultural Leadership, serta tuntutan kompetensinya 	ekonomi dan sosial yang cepat dengan gaya kepemimpinan Change Leadership dan Intercultural Leadership, serta tuntutan kompetensinya Keaktifan & partisipasi kelas	pertanyaan, pengayaan.	
11 (21 Okt 21)	(Sub-CPMK 10). Mhs dapat menganalisis dan merefleksi: Trend Tanggungjawab sosial dan keberlanjutan dengan gaya kepemimpinan	Trend Tanggungjawab sosial dan keberlanjutan dengan gaya kepemimpinan <i>Sustainable Leadership</i> , serta tuntutan kompetensinya	<ul style="list-style-type: none"> • Daring (Zoom)/GM • SIPDA • Diskusi interaktif • Studi kasus 	TM (Daring) 1 x (2 x 50") TT 1x(2x60") BM 1x(2x60")	<ul style="list-style-type: none"> • Menganalisis potensi trend perkembangan organisasi dan masyarakat ke depan yang mengarah kepada trend tanggungjawab sosial dan keberlanjutan dengan gaya kepemimpinan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tes verbal • Menjelaskan, Trend Tanggungjawab sosial dan keberlanjutan dengan gaya 	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan menjelaskan • Menjawab, mengajukan pertanyaan, pengayaan. 	0,5

SKENARIO PERKULIAHAN MINGGUAN (SPM)								
Minggu ke / Tanggal	Indikator SCPMK (Kemampuan Akhir Yang direncanakan)	Bahan Kajian /Materi Pembelajaran	Metode dan Media Pembelajaran	Estimasi Waktu	Pengalaman Belajar Mahasiswa (Tugas-Tugas)	Penilaian		
						Teknik & Kriteria	Indikator	Bobot (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	<i>Sustainable Leadership</i> , serta tuntutan kompetensinya				<i>Sustainable Leadership</i> , serta tuntutan kompetensinya	kepemimpinan <i>Sustainable Leadership</i> , serta tuntutan kompetensinya Keaktifan & partisipasi kelas		
12 (28 Okt 21)	(Sub-CPMK 11) Mhs dapat menganalisis dan merefeksi: Trend <i>Artificial intelligent</i> dengan gaya kepemimpinan <i>Digital Leadership</i> , serta tuntutan kompetensinya	Trend <i>Artificial intelligent</i> dengan gaya kepemimpinan <i>Digital Leadership</i> , serta tuntutan kompetensinya	<ul style="list-style-type: none"> Daring (Zoom)/ GM SIPDA Diskusi interaktif Studi kasus Pengerjaan tugas TRH-4 (Lampiran 8) 	TM (Daring) 1 x (2 x 50") TT 1 x (2 x 60")	<ul style="list-style-type: none"> Menganalisis potensi trend perkembangan organisasi dan masyarakat ke depan yang mengarah ke Trend <i>Artificial intelligent</i> i.. Menggali teori-teori tentang trend perkembangan kepemimpinan dan relevansinya dengan Trend <i>Artificial intelligent</i> Menggali alternatif solusi melalui gaya kepemimpinan <i>Digital</i> (e- 	<ul style="list-style-type: none"> Tes hasil kerja dan kinerja Tes verbal Menjelaskan Trend <i>Artificial intelligent</i> dengan gaya kepemimpinan <i>Digital Leadership</i>, serta tuntutan 	<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian TRH - Sistematika (10) - Isi rujukan - Pembahasan Ketepatan menjelaskan Menjawab, mengajukan klarifikasi, pertanyaan, pengayaan. 	1 0,5

SKENARIO PERKULIAHAN MINGGUAN (SPM)

SKENARIO PERKULIAHAN MINGGUAN (SPM)									
Minggu ke / Tanggal	Indikator SCPMK (Kemampuan Akhir Yang direncanakan)	Bahan Kajian /Materi Pembelajaran	Metode dan Media Pembelajaran	Estimasi Waktu	Pengalaman Belajar Mahasiswa (Tugas-Tugas)	Penilaian			
						Teknik & Kriteria	Indikator	Bobot (%)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
					Leadership), serta tuntutan kompetensinya.	kompetensinya • Keaktifan & partisipasi kelas			
			<ul style="list-style-type: none"> Diskusi Format penugasan MR (Lampiran 9) 	TK (Tugas Kelompok): 1 x 3 minggu	<ul style="list-style-type: none"> Menyimak dan mengerjakan MR sesuai petunjuk yang diberikan 	<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian panduan Ketepatan pengerjaan MR. 	Kesesuaian: - Isu dan Solusi (5) - Sistematika (10) - Rujukan teori (25) - Pembahasan (50) - Slide & Presentasi (20)	7	
					<ul style="list-style-type: none"> Masing-masing Mhs mempresentasi laporan CJR (Sampling) 	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan komunikasi dan IsiCJR 	<ul style="list-style-type: none"> Komunikasi dengan tepat. Memahami Isi CJR 	-	
13 (4 Nop 21)	(Sub-CPMK 12). Mhs dapat menganalisis dan merefleksi: Kepemimpinan masa depan berdasarkan Theory-U dan	Kepemimpinan masa depan berdasarkan Theory-U dan refleksinya dalam institusi kependidikan	<ul style="list-style-type: none"> Daring (Zoom)/GM SIPDA Diskusi interaktif Studi kasus 	TM (Daring) 1 x (2 x 50") TT 1x(2x60") BM 1x(2x60")	<ul style="list-style-type: none"> Menganalisis potensi trend perkembangan organisasi dan masyarakat ke depan berdasarkan Theory-U.. Menggali teori-teori tentang trend perkembangan 	<ul style="list-style-type: none"> Tes verbal Menjelaskan, tentang Kepemimpinan masa depan 	<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan menjelaskan Menjawab, mengajukan pertanyaan, pengayaan. 	0,5	

SKENARIO PERKULIAHAN MINGGUAN (SPM)

Minggu ke / Tanggal	Indikator SCPMK (Kemampuan Akhir Yang direncanakan)	Bahan Kajian /Materi Pembelajaran	Metode dan Media Pembelajaran	Estimasi Waktu	Pengalaman Belajar Mahasiswa (Tugas-Tugas)	Penilaian		
						Teknik & Kriteria	Indikator	Bobot (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	refleksinya dalam institusi kependidikan				kepemimpinan Theory-U dan relevansinya dengan trend perkembangan organisasi dan masyarakat masa depan, termasuk dalam dunia pendidikan	berdasarkan Theory-U dan refleksinya dalam institusi kependidikan Keaktifan & partisipasi kelas		
14 (11 Nop 21)	(Sub-CPMK 13). Mhs dapat menganalisis dan merefeksi: Peran kepemimpinan dalam penguatan tatakelola pendidikan dan reformasi birokrasi	Peran kepemimpinan dalam penguatan tatakelola pendidikan dan reformasi birokrasi	<ul style="list-style-type: none"> • Daring (Zoom)/ GM • SIPDA • Diskusi interaktif • Studi kasus Pengerjaan tugas TRH-5 (Lampiran 10) 	TM (Daring) 1 x (2 x 50") TT 1 x (2 x 60")	<ul style="list-style-type: none"> • Menganalisis potensi trend perkembangan organisasi dan masyarakat yang menghendaki keteraturan, terutama tentang peran kepemimpinan dalam penguatan tatakelola pendidikan dan reformasi birokrasi. • Menggali teori-teori tentang trend perkembangan kepemimpinan yang 	<ul style="list-style-type: none"> • Tes hasil kerja dan kinerja • Tes verbal • Menjelaskan Peran kepemimpinan dalam penguatan tatakelola pendidikan dan reformasi birokrasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian TRH <ul style="list-style-type: none"> - Sistematika - Isi rujukan - Pembahasan • Ketepatan menjelaskan • Menjawab, mengajukan klarifikasi, pertanyaan, pengayaan. 	<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">0,5</p>

SKENARIO PERKULIAHAN MINGGUAN (SPM)

Minggu ke / Tanggal	Indikator SCPMK (Kemampuan Akhir Yang direncanakan)	Bahan Kajian /Materi Pembelajaran	Metode dan Media Pembelajaran	Estimasi Waktu	Pengalaman Belajar Mahasiswa (Tugas-Tugas)	Penilaian		
						Teknik & Kriteria	Indikator	Bobot (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
					relevansi dengan perkembangan e-management, e-government, e-office, smart office, dan green office.	<ul style="list-style-type: none"> Keaktifan & partisipasi kelas 		
			Diskusi Format penugasan PW (Lampiran 11)	TK (Tugas Kelompok): 1 x 3 minggu	Mendiskusikan karya project work mahasiswa dan merekomendasikan alternatif solusi.	<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian panduan Ketepatan pengerjaan PW. 	Kesesuaian: <ul style="list-style-type: none"> - Isu dan Solusi (5) - Kerjasama (10) - Rujukan teori (25) - Pembahasan (50) - Sistematika (20) 	7
15 (18 Nop 21)	(Sub-CPMK 14) Mhs dapat menganalisis dan merefleksi: Peran dan Strategi kepemimpinan masa depan dalam meningkatkan citra dan reputasi institusi pendidikan	Peran dan Strategi kepemimpinan masa depan dalam meningkatkan citra dan reputasi institusi pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> Daring (Zoom)/GM SIPDA Diskusi interaktif Studi kasus 	TM (Daring) 1 x (2 x 50") TT 1x(2x60") BM 1x(2x60")	<ul style="list-style-type: none"> Menganalisis peran strategi kepemimpinan masa depan dalam meningkatkan citra dan reputasi institusi pendidikan. Menggali teori-teori reputasi sehingga dapat memberikan rekomendasi teoretik terhadap upaya 	<ul style="list-style-type: none"> Tes verbal Menjelaskan, tentang Peran dan Strategi kepemimpinan masa depan dalam meningkatkan citra dan 	<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan menjelaskan Menjawab, mengajukan pertanyaan, pengayaan. 	0,5

SKENARIO PERKULIAHAN MINGGUAN (SPM)								
Minggu ke / Tanggal	Indikator SCPMK (Kemampuan Akhir Yang direncanakan)	Bahan Kajian /Materi Pembelajaran	Metode dan Media Pembelajaran	Estimasi Waktu	Pengalaman Belajar Mahasiswa (Tugas-Tugas)	Penilaian		
						Teknik & Kriteria	Indikator	Bobot (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
					penguatan identitas, pengkomunikasian branded, membangun image/citra dan selanjutnya peningkatan reputasi untuk reposisi bergaining dan keuntungan institusi	reputasi institusi pendidikan		
16 (25 Nop 21)	Ujian Akhir Semester		Takehome (online)	TM (Daring) 1 x 2 hari				30
REVISI TANGGAL PERKULIAHAN								
HARI LIBUR DAN KENDALA LAINNYA					HARI DAN TANGGAL PENGGANTI			
1. Tgl 3 Maret 2022: Hari Raya Nyepi					Hari Selasa Tgl 8 Maret 2022 → Kuliah Pengganti			
2. Tgl 26 Mei 2022 : Kenaikan Isa Almasih					Hari Selasa Tgl 31 Mei 2022 → Kuliah Pengganti			

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

1. Kepemimpinan” merupakan matakuliah penciri/branded keunggulan reputasi Universitas, yang diwajibkan lulus bagi setiap mahasiswa Universitas Negeri Medan (Unimed) jenjang D3, S1, S2 dan S3, karena Unimed terus berupaya mempersiapkan pemimpin masa depan bangsa (*building the future leaders*).
2. Model revitalisasi kurikulum sebagai penciri keunggulan perguruan tinggi diantara perguruan tinggi sejenis dikembangkan mengikuti pengintegrasian teori-teori peningkatan reputasi meliputi institutional theory, stakeholder theory, agenda-setting theory, social construction theory, systems theory, alignment theory, identity theory, impression management, competitive analysis, signaling theory yang secara keseluruhan menjawab taksonomi pertanyaan tentang identitas, brand, citra, dan reputasi.
3. Pengukuran reputasi institusi lebih dominan menggunakan The Reputation Quotient (RQ®) yang disebut dengan Six Dimensions of Reputation, yaitu: (1) daya tarik emosional (emotional appeal); (2) produk dan layanan (products and services); (3) kinerja finansial (financial performance); (4) visi dan kepemimpinan (vision & leadership); (5) lingkungan kerja (workplace environment); dan (6) tanggung jawab sosial (social responsibility).
4. Model revitalisasi kurikulum dan perangkat pembelajaran mata kuliah “Kepemimpinan” sebagai Mata Kuliah Penciri Universitas telah menjadi praktik baik (best practices) bagi internal universitas dan bagi khalayak luas, terutama berguna bagi pengembangan kapasitas institusi (unit pengelola), sistem manajemen, individu, serta dapat direplikasi perguruan tinggi lain tentang model revitalisasi kurikulum sebagai penciri keunggulan universitas.
5. Perangkat pendukung implementasi model revitalisasi kurikulum MK Kepemimpinan sebagai penciri keunggulan perguruan tinggi terdiri atas (1) buku standar kurikulum institusi dan RPS, (2) panduan implementasi model revitalisasi kurikulum penciri institusi, (3) buku teks sebagai buku pegangan dosen dan

mahasiswa, dan (4) buku penjaminan mutu peningkatan standar kurikulum institusi.

6.2. Saran

1. Permasalahan citra dan reputasi institusi perlu dibangun dari berbagai aspek penyelenggaraan perguruan tinggi, termasuk dari penciri insitusi berdasarkan mata kuliah, seperti MK Kepemimpinan. Oleh karena itu perlu penguatan oleh pimpinan dan berbagai pihak yang terkait untuk terus memberikan dukungan yang maksimal agar semua lulusan memiliki jiwa kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan kompetensi masa depan.
2. Perlu pengembangan model dan pengayaan pada tataran implementasi model revitalisasi yang relevan dengan bagi kebutuhan lulusan masa depan, sehingga rumusannya agar merujuk pada KKNi dan OBE berbasis internasional.
3. Memetakan capaian kinerja pembelajaran daring dosen dapat dilakukan terhadap indicator yang lebih kompleks dan menyangkut kompetensi profesional dosen.
4. Sebaiknya model “revitalisasi kurikulum institusi” yang telah dibangun dapat diterapkan dalam peningkatan kinerja pembelajaran perguruan tinggi terutama untuk peningkatan citra dan reputasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Argenti, P.A. dan B. Druckenmiller (2004). "Reputation and the corporate brand" dalam *Corporate Reputation Review*, 6(4), 368-374.
- Astrid Savitri, (2019), *Revolusi Industri 4.0: Mengubah Tantangan Menjadi Peluang di Era Disrupsi 4.0*; Yogyakarta: Penerbit Genesis.
- Aula, H., & Tienari, J. (2011). Becoming “ world-class ”? Reputation-building in a university merger. *Critical Perspectives on International Business*, <https://doi.org/10.1108/17422041111103813>
- Barnett, Michael L., Jermier, John M., dan Lafferty, Barbara A. (2006). "Corporate Reputation: The Definitional Landscape". *Corporate Reputation Review*, Vol. 9, No. 1, pp. 26-38. 2006 Palgrave Macmillan Ltd.
- Fombrun, C.J. (2011). *The Bulding Block of Reputation*. Reputation Institute (<http://www.ReputationInstitute.com>)
- Fombrun, Charles dan Riel, Cees Van. (1997). *The Reputational Landscape*. *Corporate Reputation Review* (1997) 1, 5-13. [http:// www.palgrave-journals.com/crr/journal/v1/](http://www.palgrave-journals.com/crr/journal/v1/).
- Gultom, Syawal (2020) *Rencana Strategik Universitas Negeri Medan tahun 2020 – 2024*, Unimed Press
- Heath, R. L., & Vasquez, G. (2001). *Handbook of Public Relations*. Thousand Oaks California: Sage Publications.
- Indrajit, R. E., & Djokopranoto, R. (2006). *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. Yogyakarta: Andi.
- Peraturan BAN-PT Nomor 3 tahun 2019 tentang Instrumen Akreditasi Perguruan Tinggi Peraturan BAN-PT Nomor 5 Tahun 2019 tentang Instrumen Akreditasi Program Studi PDDikti, 2021, Profil Perguruan Tinggi, <https://pddikti.kemdikbud.go.id/>
- Post, J., & Griffin, J. (1997). Corporate reputation and external affairs management. *Corporate Reputation Review*.
- Prayudi. (2011), *Reputation Management*. Yogyakarta: Makalah Seminar. Reputation Institute.
- Reber, R. E. (1988). Vocation And Vision: A New Look At The Ministry Of The Laity. *Religious Education*, 83(3), 402–411. doi:10.1080/0034408880830307
- Ressler, J., & Abratt, R. (2009). Assessing the impact of university reputation on stakeholder intentions. *Journal of General Management*.
- Warta, Waska, (2017). *Manajemen Reputasi*, Bandung: Simbiosis Rekatama Media,