

2.1.2.3 Kepemimpinan

FKIP UPGRI telah memiliki dan mengimplementasikan kepemimpinan, yang meliputi (1) kepemimpinan operasional, (2) kepemimpinan organisasi, dan (3) kepemimpinan publik yang sangat kuat.

Kepemimpinan di lingkungan PS dan UPPS telah diatur dalam [peraturan Rektor Universitas PGRI Palembang mengenai kepemimpinan operasional, kepemimpinan organisasi, dan kepemimpinan publik dengan nomor 10007/R.C.51/UNIV.PGRI/2022](#). Implementasi kepemimpinan di PSPM mencakup tiga aspek utama: kepemimpinan operasional, kepemimpinan organisasi, dan kepemimpinan publik. PSPM dipimpin oleh seorang Ketua PS yang dipilih dari dosen-dosen PS dengan keahlian dalam bidang ilmu Pendidikan. Secara organisasional, calon-calon Ketua PS diusulkan kepada Dekan UPPS UPGRI Palembang. Setelah melewati seleksi oleh Dekan, calon yang terpilih diusulkan untuk dipilih oleh Dosen PSPM. Setelah terpilih, hasilnya dilaporkan kembali kepada Dekan dan diusulkan kepada Rektor untuk pengangkatan. Calon Ketua PS yang terpilih kemudian diusulkan kepada Yayasan (YPLP-PT) PGRI Palembang untuk diterbitkan Surat Keputusan (SK) Pengangkatannya.

1. Kepemimpinan operasional

Kepemimpinan dan kemampuan manajerial di UPPS mencakup karakter kepemimpinan operasional, organisasi, dan publik. Kepemimpinan operasional terlihat dari pelaksanaan kegiatan tridharma perguruan tinggi yang efektif dan efisien oleh pimpinan UPPS dan PSPM UPGRI Palembang. Dalam kepemimpinan operasional, pimpinan UPPS melakukan perencanaan, koordinasi pelaksanaan, monitoring, evaluasi, serta peningkatan kinerja berdasarkan kebijakan, peraturan, dan standar yang telah ditetapkan. Perencanaan dilakukan dengan mengidentifikasi kebutuhan untuk mencapai VMTS (Visi, Misi, Tujuan, dan Strategi). Pimpinan berkoordinasi dengan seluruh civitas akademika untuk melaksanakan kegiatan akademik dan non-akademik, memonitor pelaksanaan program, dan mengevaluasi ketercapaian kinerja. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar perbaikan dan peningkatan program pengembangan dan keberlanjutan UPPS dan PSPM UPGRI Palembang. Program kerja UPPS/PS disusun mengacu pada rencana strategis universitas dan UPPS, dilakukan setiap November. UPPS mengevaluasi program kerja yang diusulkan oleh unit di UPPS untuk memastikan kesesuaiannya dengan rencana strategis UPPS. Setelah disetujui oleh dekan, program kerja diusulkan ke universitas untuk mendapatkan persetujuan rektor dan kemudian disahkan oleh BPH PB PGRI. Unit yang melaksanakan program kerja berkoordinasi dengan dekan, yang juga memonitor pelaksanaan kegiatan. Pada akhir semester, diadakan rapat kerja fakultas untuk mengevaluasi kinerja unit di lingkungan UPPS. Link bukti kepemimpinan operasional ([Kebijakan Kepemimpinan Operasional](#), [Renstra UPGRI](#), [Renstra FKIP](#), [Rapat Rutin UPPS a. Rapat awal semester](#), [b. Rapat Pembinaan](#))

2. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi tercermin dalam kemampuan pimpinan UPPS untuk menggerakkan semua unsur organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memastikan bahwa semua kegiatan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan terlaksana dengan baik. Pimpinan UPPS memobilisasi semua sumber daya yang tersedia dalam pelaksanaan kegiatan tridharma perguruan tinggi melalui koordinasi dan sinkronisasi antar unsur organisasi UPPS dan universitas, menjamin ketercapaian standar yang telah ditetapkan menuju VMTS (Visi, Misi, Tujuan, dan Strategi). Dalam pengembangan akademis dan kualitas pendidikan, dekan harus menjalankan visi fakultas. Dekan berkolaborasi dengan staf pengajar untuk mengembangkan kurikulum yang responsif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan industri, sekaligus memberikan dukungan dan pelatihan bagi mereka. Selain itu, dekan membangun kemitraan erat dengan perusahaan-perusahaan teknologi terkemuka untuk memastikan mahasiswa mendapatkan pengalaman praktis yang relevan melalui magang dan proyek kolaboratif. Dengan kepemimpinan yang berintegritas dan transparan, dekan berhasil menciptakan lingkungan akademik yang dinamis dan memotivasi, mencapai keunggulan dalam riset, dan mempersiapkan mahasiswa untuk sukses dalam karir teknologi informasi yang kompetitif. Link bukti kepemimpinan organisasi ([Struktur FKIP](#), [Tupoksi](#), [Laporan Kinerja Dekan](#), [Reward and punishment a. Insentif publikasi](#), [b. Penghargaan dosen](#), [c. punishment](#))

3. Kepemimpinan publik

Implementasi kepemimpinan pada FKIP UPGRIP kategori kepemimpinan publik tercermin pada kemampuan pimpinan FKIP UPGRIP berserta segenap civitas ademika UPGRIP Palembang yang telah berkontribusi bagi masyarakat. Pimpinan UPSS dalam hal ini Dekan FKIP Universitas PGRI Palembang senantiasa berperan aktif dalam berbagai organisasi kemasyarakatan baik langsung berkaitan dengan bidang akademik maupun non akademik, diantaranya, terlibat aktif dalam organisasi sebagai Pengurus Daerah (PD) PGRI Provinsi Sumatera Selatan, pengurus organisasi profesi PDRI, INDOMS (Indonesia Mathematics Society), [Perkumpulan Dosen Peneliti Indonesia](#) dan [IKASAM \(Ikatan Alumni SMPN 6 Palembang\)](#), ISMAPI (Ikatan Sarjana Manajemen dan Administrasi Pendidikan Indonesia). Selanjutnya, hal yang sama ditunjukkan oleh Wakil Dekan bidang Akademik FKIP UPGRIP Palembang yang terlibat dapat berbagai organisasi kemasyarakatan sebagai wujud implementasi kepemimpinan publik yakni sebagai penasehat yayasan pendidikan Sumatera Selatan, PDRI Kota Palembang dan IMES (Indonesia mathematical Education Society). Wakil Dekan III adalah Ketua Organisasi Budaya Sulu Melayu Palembang periode 2015 - 2020, Ketua Bidang Penelitian pada Organisasi [Masyarakat Sejarawan Indonesia](#) periode 2017 - 2021, tim penilai Benda Cagar Budaya (BCB) Kota Palembang periode 2015 - 2018, Ketua Bidang Sejarah pada Penilaian Budaya Sumatera Selatan tahun 2017 - 2018, Anggota Pendidikan Sejarah Indonesia (P3SI), dan Dewan Penasehat Pendidikan IPS Provinsi Sumatera Selatan periode 2018 - 2022. Ketua PSPM terlibat sebagai [Anggota Himpunan Matematika Indonesia \(IndoMS\)](#) dan [Anggota Indonesian Mathematics Educators Society \(I-MES\)](#).

2.1.3 Evaluasi

Evaluasi terhadap kebijakan dan implementasi tata pamong, tata kelola, dan kepemimpinan di UPPS. Penilaian difokuskan pada kinerja dan efektivitas tata pamong, tata kelola, serta kepemimpinan di UPPS. Evaluasi dilakukan secara rutin melalui metode survei yang dapat diakses melalui link [E-SURVEY \(univpgri-palembang.ac.id\)](#). Argumen yang digunakan divalidasi untuk memastikan alat ukur yang digunakan valid dan reliabel, sehingga layak untuk menilai kinerja. Pengolahan dan analisis data survei dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Selain survei, untuk mengidentifikasi akar masalah, faktor pendukung, dan penghambat, serta melihat kekuatan dan kelemahan dari setiap aspek yang diukur. Setelah identifikasi dilakukan, langkah perbaikan dan pengembangan diambil untuk mencapai hasil evaluasi yang diharapkan. Hasil evaluasi capaian disusun dalam laporan dan disosialisasikan. Berikut adalah hasil evaluasi:

No	Aspek yang Diukur	Kelebihan	Kelemahan
1	Tata Pamong	Struktur organisasi dan tata pamong sudah lengkap dan ditetapkan, dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) personalia yang jelas. Penyelenggaraan tata pamong di UPPS berjalan efektif dan memenuhi lima pilar tata kelola yang baik (kredibel, transparan, akuntabel, bertanggung jawab, dan adil)	Peraturan pegawai perlu disosialisasikan secara rutin
2	Tata Kelola	Pelaksanaan tata kelola UPPS yang baik tercermin dari sembilan aspek, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pelaksanaan, pemantauan dan pengawasan, pengendalian, penilaian, pelaporan, dan pengembangan	Keterlibatan dosen dan staf dalam pelaksanaan program perlu ditingkatkan
3	Kepemimpinan	Implementasi kepemimpinan di UPPS, yang meliputi (1) kepemimpinan operasional, (2) kepemimpinan organisasi, dan (3) kepemimpinan publik, sangat kuat dan perlu dioptimalkan untuk mencapai rekognisi kepemimpinan publik di tingkat internasional	Diperlukan pemetaan kompetensi sumber daya manusia (SDM)

2.1.4 Tindak Lanjut

Tindak lanjut yang telah diambil untuk meningkatkan kualitas tata kelola, tata pamong, dan kepemimpinan di UPPS.

No	Aspek yang Diukur	Hasil Evaluasi	Tindak Lanjut
1	Tata Pamong	Peraturan pegawai perlu disosialisasikan secara rutin	Sosialisasi peraturan pegawai perlu dilakukan secara berkala kepada civitas akademika, khususnya dosen dan tenaga kependidikan
2	Tata Kelola	Keterlibatan dosen dan staf dalam pelaksanaan program perlu ditingkatkan	Keterlibatan aktif dosen dan tenaga kependidikan dalam penyelenggaraan kegiatan akademik di lingkungan UPPS dan PS seperti akreditasi, kuliah umum, seminar dsb
3	Kepemimpinan	Diperlukan pemetaan kompetensi sumber daya manusia (SDM)	Pemetaan kualifikasi akademik, dan kompetensi SDM secara aktua