

Andai Saya SENATOR

Renungan untuk Pemilihan Rektor Unlam

Saya ingin mengatakan bahwa yang kita butuhkan untuk menjadi Rektor Universitas tentulah bukan figur yang mempunyai sifat-sifat seorang "Nabi", karena hal itu mustahil adanya. Yang kita butuhkan adalah orang normal biasa sebagaimana orang kebanyakan, namun memiliki kapasitas dan kapabilitas sebagai pemimpin yang bermoral cukup baik, punya integritas keilmuan yang terpuji, cukup jujur atas kekurangan dirinya, siap membagi tugas manajerial dalam rangka kelangsungan hidup organisasi, dan tidak menghindari tanggung jawab atas segala kesalahan bawahan yang berada di bawah kendalinya.

Mukhtar Sarman

ANDAI SAYA SENATOR
Renungan untuk Pemilihan Rektor Unlam

PK2PD UNLAM

Andai Saya Senator

Renungan untuk Pemilihan Rektor Unlam

Mukhtar Sarman

© *LKiS*, 2018

vi + 70 halaman, 12,5 x 19 cm

ISBN :

Layout / cover : Matt

Penerbit & Distribusi :

LKiS Pelangi Aksara

Salakan Baru No. 1 Sewon Bantul

Jl. Parangritis Km. 4,4 Yogyakarta

Telp. (0274) 387194

Faks : (0274) 379430

<http://www.lkis.co.id>

e-mail: lkis@lkis.co.id

Anggota IKAPI

Bekerjasama dengan :

Pusat Kajian Kebijakan dan Pembangunan Daerah

Universitas Lambung Mangkurat

(PK2PD UNLAM)

Edisi Khusus: Mei 2018

Percetakan :

LKiS Printing Cemerlang

Salakan Baru No. 1 Sewon Bantul

Jl. Parangritis Km. 4,4 Yogyakarta

Telp. (0274)387194

e-mail: lkis.printing@yahoo.com

KATA PENGANTAR

Tulisan ini antara lain berisi kumpulan gagasan dari mereka yang *concern* terhadap eksistensi Unlam sebagai Universitas tertua di Kalimantan. Maksud awal saya sebenarnya hanya ingin mengkompilasi seluruh gagasan yang muncul dalam sejumlah tulisan “warga Unlam” yang dimuat di media massa lokal ketika ramai dibicarakan persoalan suksesi kepemimpinan Rektor Unlam. Namun kemudian saya tergoda untuk ikut *nimbrung* berwacana, lantaran rasa kecintaan saya terhadap Universitas yang telah membesarkan saya. Karena itulah, buku ini selain merupakan kumpulan pendapat dari para elit Unlam yang telah dipublikasikan melalui harian *Banjarmasin Post*, juga merupakan “harapan saya pribadi” agar para anggota Senat dapat mempertimbangkan segala sisi baik dan buruk para kandidat yang ingin jadi Rektor Unlam, sebelum menjatuhkan pilihannya. Saya hanya bisa berharap, tentu saja, karena saya bukan anggota senat universitas; sehingga tidak punya otoritas untuk ikut memilih dan tidak mungkin mengintervensi kewenangan para senator yang mulia. Menurut peraturan yang ada, otoritas memilih calon Rektor itu hanya ada pada diri anggota Senat Unlam, selain juga Menteri Ristek dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia.

Mukhtar Sarman

Semoga kumpulan gagasan ini ada manfaatnya bagi proses pemilihan Rektor Unlam, sehingga Universitas Lambung Mangkurat dapat segera mewujudkan mimpinya menjadi universitas terkemuka untuk level nasional di segala bidang.

Mukhtar Sarman

DAFTAR ISI

Kata Pengantar

PERTAMA

Prolog ~ [3]

KEDUA

Sketsa Tentang Tipikal Seorang Rektor ~ [11]

KETIGA

Pengharapan Kalangan Elit Kampus ~ [33]

KEEMPAT

Epilog ~ [61]

BAGIAN PERTAMA

“To succeed in the world it is not enough to be stupid, you must also be well-mannered.”

-- Voltaire

PROLOG

Ada pertanyaan awam (bodoh) namun boleh jadi cukup penting untuk dicari penjelasannya, Universitas itu lembaga apa, kenapa ia (mesti) ada, untuk siapa ia ada, bagaimana mengelolanya, dan siapa yang paling berhak (mengaku) memilikinya?

Kalau kita mengulik Wikipedia, mengacu pada definisi Encyclopedia Britannica kata *universitas* berasal dari bahasa Latin *universitas magistrorum et scholarium*, yang berarti "komunitas guru dan akademisi". Universitas adalah suatu institusi pendidikan tinggi dan penelitian, yang memberikan gelar akademik dalam berbagai bidang. Sebuah universitas menyediakan pendidikan sarjana dan pascasarjana.

Kalau kita ikuti definisi itu, tentulah kita sepakat bahwa universitas adalah spesifik merupakan lembaga pendidikan dan penelitian saja. Lalu bagaimana dengan tugas “pengabdian masyarakat” yang merupakan bagian inheren dari Tri-dharma Perguruan Tinggi di Indonesia? Pertanyaan yang sifatnya menggugat biasanya muncul dalam konteks itu, apakah mengajar dan membuat pintar mahasiswa bukan merupakan tugas pengabdian kepada masyarakat? Apakah penelitian yang hasilnya untuk pengembangan masyarakat atau meningkatkan kesejahteraan rakyat bukan sebuah pengabdian kepada masyarakat?

Sayangnya komponen pengabdian kepada masyarakat itu harus terstruktur alias seizin penguasa kampus. Kalau tidak, tidak akan diakui. Kalau tidak diakui, tidak akan bisa digunakan untuk KUM (angka kredit kumulatif) naik pangkat.

Mungkin ada yang bertanya iseng, memangnya pangkat masih dibutuhkan dalam dunia akademik? Ya dan tidak. Ya, kalau akademisi itu ingin meraih jabatan struktural dalam kampus. Tanpa pangkat yang tinggi tidak mungkin seseorang bisa jadi pejabat struktural, seperti Rektor misalnya. Mereka yang bingung mungkin ingin bertanya lagi (tanpa iseng), jabatan struktural itu kenapa harus dikejar-kejar oleh akademisi yang sejatinya punya tugas fungsional? *Wallahualam*. Bagi yang tidak kepingin berkarir jadi pejabat struktural mungkin tidak penting benar soal pangkat berbasis pengumpulan angka kredit kumulatif itu.

Kembali ke definisi universitas sebagai “komunitas guru dan akademisi”, status “guru” dan “akademisi” tampaknya memang tidak menyentuh ihwal pangkat. “Guru” bertugas mengajar. Akademisi bertugas meneliti. Namun kasus di Indonesia agak unik. Guru yang mengajar di kampus disebut dosen. Sedangkan dosen senior yang telah diakui kemampuannya dalam keilmuan dan penelitian disebut “guru besar”. Guru Besar itu tidak lain “jabatan” pula adanya. Dibutuhkan KUM minimal 850 untuk status jabatan guru besar itu. Tidak akan KUM 850 itu diakui apabila tidak ada komponen pengabdian kepada masyarakat. Dan nilai sebesar KUM 850 itu acapkali hanya bisa dipenuhi apabila seseorang rajin bertindak sebagai akademisi, misalnya melakukan penelitian dan publikasi ilmiah. Itulah sebabnya, Guru Besar yang mumpuni

seharusnya seorang “guru” yang rajin meneliti dan mempublikasikan karya-karya ilmiahnya.

Tetapi untuk mendapatkan status sebagai Guru Besar itu masih ada syaratnya lagi. Yang bersangkutan harus telah berstatus Doktor. Status apakah itu? Doktor adalah jenjang pendidikan formal tertinggi dalam dunia akademis. Tetapi, lagi-lagi di Indonesia agak unik pemahamannya tentang status akademis yang satu ini. Konon, doktor yang diakui untuk naik pangkat (baca: KUM-nya) harus punya disiplin ilmu yang linier alias lurus dan sejenis sejak S1, S2 dan S3. Seolah-olah pemilikan ilmu itu diharamkan untuk berubah bagaikan sebuah kepercayaan agama. Aneh? Mungkin. Tetapi yang jelas, penilai KUM tidak akan menerima gagasan bahwa ilmu seorang Doktor itu adalah inter-disiplin atau malah (kalau sanggup) multi-disiplin. Pejabat administratif yang mengurus kenaikan pangkat benci dengan ketidaktaatan asas — mungkin yang bersangkutan butuh pencerahan supaya insaf, bahwa pendapat bahwa ilmu itu harus linear itu sesungguhnya adalah “sesat pikir” adanya. Jadi kalau seorang akademisi status Doktornya ingin diakui (dan dapat digunakan sebagai KUM naik pangkat), haruslah disesuaikan dengan disiplin ilmu sebelum jenjang S3-nya. Jadi, terserah anda, kalau mau dihargai naik pangkat dengan kedoktorannya, ikuti aturan. Kalau tidak, ya tidak apa-apa, tapi agak sulit urusan naik pangkatnya. Dan Doktor yang tidak naik-naik pangkat jangan bermimpi jadi “guru besar” — atau panggilan kerennya “Prof” untuk mengidentifikasi bahwa yang bersangkutan adalah profesor. Atau misalnya kepingin dalam riwayat hidupnya jadi Rektor, atau paling tidak pernah mencalonkan diri sebagai kandidat Rektor.

Soalnya, seorang profesor konon lebih berpeluang untuk dipilih jadi Rektor.

Soal Imbalan

Jadi dosen atau guru yang mengajar di perguruan tinggi di Indonesia sekarang kalau boleh jujur “agak munafik” dengan statusnya. Ada ungkapan, bahwa “Guru itu adalah pahlawan tanpa tanda jasa”, lantaran dibayangkan mengajar tulus ikhlas tanpa pamrih. Menurut saya, ungkapan itu adalah ungkapan sarkastik. Ungkapan itu lahir dari kondisi kurangnya penghargaan masyarakat (dan pemerintah) terhadap status “guru”, terutama dalam konteks kesejahteraannya. Guru di banyak levelnya, cenderung miskin, namun dibayangkan idealis. Karena ada logika sesat, bahwa guru itu tidak perlu berharta, lantaran hidupnya semata-mata untuk pengabdian mendidik murid.

Kembali ke soal dosen yang mengajar di Perguruan Tinggi, boleh saja diandaikan idealis. Tapi idealis tidak ada hubungannya dengan kemiskinan. Dosen itu harus berlangganan koran dan jurnal ilmiah (untung sekarang sudah ada internet, dan banyak jurnal yang tidak terlalu baru ternyata bisa di-*download* secara gratis), supaya jangan ketinggalan berita populer dan ilmiah. Dosen juga perlu beli referensi terbaru, dan sekarang ini untuk klasifikasi *textbook* lumayan mahal. Dosen (tertentu) merasa berkepentingan juga ikut seminar dan konferensi ilmiah di banyak tempat yang perlu ongkos. Dan lain-lain. Apalagi dosen itu juga manusia yang perlu makanan bergizi, pakaian yang pantas, rumah tinggal dan kendaraan yang “*kaya urang jua*”. Saya kira, dosen yang miskin karena

merasa harus idealis itu kalau tidak tolol tentu seorang yang naif atas status dirinya.

Pemerintah cukup paham dengan kondisi itu, dan lalu memberikan berbagai tunjangan kepada dosen. Ada tunjangan fungsional sebagai dosen. Ada tunjangan sertifikasi dosen. Ada tunjangan jabatan guru besar. Ada tunjangan melaksanakan tugas tambahan (misal sebagai Dekan *atawa* Rektor). Dengan berbagai macam tunjangan yang diberikan pemerintah itu sebagian besar dosen jelas lebih tertolong dari deraan kemiskinan hidup. Tetapi ihwalnya kembali kepada persoalan administrasi. Tanpa kemampuan mengumpulkan KUM dalam jumlah tertentu, seorang dosen akan tetap berada di level terendah dengan hanya menerima gaji pokok yang tak cukup untuk membiayai hidup keluarganya (kalau dosen itu misalnya berkeluarga) sebulan. Apa lacur yang terjadi, ketika dosen-dosen yang rasional (untuk tidak menyebut pragmatis) terpaksa agak disibukkan dengan urusan mengumpulkan KUM yang menentukan pangkat dan jabatannya. Lalu tanpa disadari, idealisme sebagai “guru” pun agak sedikit terlupakan.

Dosen tertentu yang berkemampuan akademis mumpuni biasanya tertolong oleh kegiatan penelitian. Kalau boleh jujur, hanya sedikit dosen yang berprinsip “penelitian adalah untuk penelitian”. Banyak dosen (kalau tidak seluruhnya) yang gemar meneliti, juga termotivasi untuk melakukan penelitian karena bermakna proyek yang menghasilkan uang. Celaknya tidak sedikit diantara “dosen peneliti” itu yang kemudian mabok proyek penelitian dan agak abai dengan kaidah ilmiah yang mestinya melekat pada diri seorang

akademisi. Banyak penelitian yang dilakukannya, tapi sumbangan kepada ilmu pengetahuan minimal sekali. Peralnya, penelitiannya berorientasi pada *output* pendapatan tambahan. Dan dalam kasus seperti itu, cederalah statusnya sebagai akademisi yang bertugas mengembangkan ilmu pengetahuan.

Tugas Rektor

Upaya mengembalikan *marwah* Universitas adalah menyadarkan kembali sejumlah dosen yang sibuk mengumpulkan KUM dan mengejar pangkat, tetapi melupakan tugas pokoknya sebagai “guru” dan “akademisi”. Juga mengingatkan pada Guru Besar agar dapat memberikan contoh teladan jadi “guru yang baik” dan “akademisi yang produktif”. Kalau tidak, maka universitas tidak lain adalah sekadar bangunan tempat bernaung orang-orang pintar (tapi mungkin sudah tergerus idealismenya) yang tidak bermanfaat bagi upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan menghasilkan sesuatu yang berguna bagi kemaslahatan ummat manusia.

Tanpa bermaksud menggurui, saya kira adalah tugas Rektor untuk mengembalikan fungsi Universitas kepada *khittah*-nya seperti itu.

BAGIAN KEDUA

Kita tidak dapat memilih apa yang disodorkan takdir untuk kita. Tapi kita bisa memilih bagaimana cara menghadapinya dan berjuang untuk mendapatkan kemungkinan terbaik yang bisa diraih.

-- Toyotami Hideyoshi

SKETSA TENTANG TIPIKAL SEORANG REKTOR

Tatkala terjadi pergantian rezim politik, entah di level nasional ataupun hanya sekadar pergantian kepemimpinan sebuah komunitas kecil, hampir selalu muncul pemikiran tentang mencari sosok pemimpin ideal. Tetapi manakala kita sadar bahwa sesuatu yang ideal itu mustahil adanya, maka sesungguhnya merupakan sebuah kesia-siaan untuk menemukan seseorang yang dapat memenuhi kriteria ideal itu. Apakah lantaran tidak ada lagi sosok pemimpin yang paripurna sekarang ini? Ataukah karena semua orang terlalu kritis sehingga menyempirkan begitu banyak prasyarat normatif dan syarat teknis kepada seseorang yang patut disebut sang Pemimpin Ideal itu? *Wallahualam*. Saya lebih sepakat dengan sebuah jawaban kontemplatif, bahwa setiap pemimpin adalah sebagaimana mereka yang dipimpin. Maksudnya, tidak mungkin kelompok begal dipimpin oleh seorang kiai shaleh. Sama halnya tidak lazim seorang pecundang dapat menjadi pemimpin kelompok petarung. Demikian pula halnya dengan figur pimpinan sebuah universitas, yakni seorang Rektor.

Ketika kondisi aktual sangat tidak ideal, maka harapan bakal hadirnya seorang pemimpin ideal biasanya diimpikan banyak orang. Dalam kaitan itu fungsi peran Sang Pemimpin barangkali adalah seperti “Mesiah” yang menyelamatkan bangsa Yahudi di masa Nabi Isa dari keterpurukan sebagai kaum tertindas

dan kebetulan terjebak pula dalam kegelapan akal budi yang merusak akidah. Tetapi sesungguhnya agak berbahaya juga ketika untuk menampilkan sesuatu profil itu kita senantiasa merujuk pada tipe ideal karena hal itu bagai upaya menangkap bayang-bayang tubuh di siang bolong. Oleh karena itu kalau boleh berpendapat, saya lebih suka mengandaikan Sang Pemimpin itu sebagai orang yang memiliki visi ingin berbuat baik bagi banyak orang, tanpa kecuali. Motif dan motivasinya boleh saja macam-macam. Bahkan saya tidak menafikan kemungkinan ada seseorang yang merumuskan motifnya bak penganut Calvinis yang selalu ingin berbuat baik untuk sesama karena “panggilan hidup” (*calling of life*). Juga tidaklah keliru, dan tak bisa divonis salah, kalau sekiranya ada seseorang yang ingin berbuat baik kepada banyak orang karena ingin mendapatkan pahala supaya bisa masuk surga di akhirat kelak.

Masalahnya adalah, tidak sedikit orang yang merasa terpanggil untuk jadi Sang Pemimpin; padahal sejatinya dia barangkali baru sampai ke taraf Sang Pemimpi. Sang Pemimpin dan Sang Pemimpi boleh jadi serupa fisik namun sesungguhnya berbeda psikisnya. Sang Pemimpin memiliki perspektif kinerja yang terfokus pada aksi perubahan untuk perbaikan. Sedangkan Sang Pemimpi meskipun memiliki wawasan serupa dengan Sang Pemimpin tetapi nir-aksi. Perbedaan yang signifikan memang terutama dalam kaidah “aksi” dan “nir-aksi” itu. Pasalnya, seorang Pemimpin pun acapkali bisa terperangkap menjadi Pemimpi; dan tidak jarang pula terjadi seorang Pemimpi mengalami proses metamorfosis menjadi Sang Pemimpin yang penuh aksi.

Meskipun bermimpi merupakan hak privat yang tidak boleh diusik siapapun, tetapi ia bisa jadi masalah tatkala dikaitkan dengan kekuasaan politik. Sejumlah orang mungkin pernah mengimpikan kekuasaan politik dan menjadi seorang penguasa. Tetapi tampaknya tidak ada definisi yang secara mutawatir dapat diterima oleh semua orang tentang apa artinya sebuah kekuasaan dan bagaimana seharusnya mengelolanya. Sama dengan alasan seseorang yang merasa terpanggil menjadi Sang Pemimpin, bagi sebagian orang, keinginan berkuasa itu mungkin dimaksudkan dalam rangka aktualisasi diri. Atau boleh jadi sebagai pilihan jalan untuk pengabdian. Namun dalam beberapa kasus, ternyata kekuasaan itu justru bisa menjadi musibah yang berakhir nestapa bagi pemiliknya. Karena itu pertanyaannya kembali pada muasal segala masalah: untuk apa kekuasaan itu dimiliki?

Dalam memahami kredo tentang sebuah mimpi kekuasaan itu saya terinspirasi dengan sejarah *shogun-an* di masa Jepang kuno yang melibatkan seorang tokoh bernama Toyotomi Hideyoshi.¹ Secara fisik Hideyoshi bukanlah tipikal “pemimpin besar” yang penuh wibawa dan memiliki *gestur* seorang samurai yang ditakuti lawan. Dia adalah anak petani miskin dan di masa kecilnya kurang gizi sehingga badannya pun tumbuh kurus dan kecil, bahkan sampai usia dewasa. Tampang Hideyoshi juga diceritakan jauh dari tampan, dan bahkan ketika masih kecil lebih mirip monyet ketimbang wajah bocah Jepang kebanyakan. Tetapi adalah Hideyoshi, dan bukan Lord Nobunaga

¹ Banyak versi tentang kisah hidup Hideyoshi, dan salah satu di antaranya yang sangat berkesan bagi saya adalah tulisan karya Eiji Yoshikawa berjudul “*TAIKO*”. Versi lain tentang “memoar” Hideyoshi yang juga tak kalah menarik adalah buku karya Kitami Masao berjudul “*The Swordless Samurai*” dengan subjudul “Pemimpin Legendaris Jepang Abad XVI”.

yang pernah jadi atasan Hideyoshi, atau Lord Ieyasu sang pendiri Tokyo, yang berhasil menyatukan sejumlah penguasa feodal lokal (*daimyo*) yang semula cerai berai dan rentan konflik di bawah satu komando keshogunan yang amat kuat dengan statusnya sebagai *Taiko* alias “sang wakil kaisar”.² Padahal dalam sejarah Perang Saudara di masa Jepang kuno nama Lord Nobunaga dan Lord Ieyasu jauh lebih jelas silsilahnya sebagai keturunan pemimpin samurai dan panglima perang yang dihormati. Mengapa bisa terjadi anomali? Jawabannya adalah: Hideyoshi memang bukan Nobunaga yang terlalu berani mengumbar ambisinya untuk berkuasa, bahkan nyaris tak terkendali; sementara Ieyasu, walaupun juga memiliki ambisi politik besar dan diketahui amat cerdas, namun dikenal terlampau hati-hati dalam melakukan sebuah tindakan taktis sehingga pada akhirnya cenderung banyak mengabaikan peluang yang dinilainya berisiko tinggi. Sedangkan Hideyoshi, dengan segala kecerdikan alamiah yang muncul dari pengalaman hidupnya yang penuh derita, justru memanfaatkan kelemahan Nobunaga dan Ieyasu itu dalam pengambilan posisi politik. Dan itu bisa dilakukan Hideyoshi karena dia memiliki mimpi besar untuk bisa menjadi seorang pemimpin yang berkuasa di Jepang. Sebuah “mimpi” yang secara kultural sebenarnya tak patut bagi seorang anak petani miskin di Jepang masa itu.

Mungkin ada yang heran, mengapa saya tertarik mengambil ilustrasi sejarah masa lalu Jepang(?)

² Gelar *Taiko* itu tampaknya hanya melekat pada diri Hideyoshi sendiri karena arti harfiahnya adalah “mantan wakil kaisar” dan digunakan oleh masyarakat Jepang setelah Hideyoshi wafat; sedangkan sebutan untuk “wakil kaisar” itu dalam bahasa Jepang adalah *kampaku*. Tetapi semua orang sepakat bahwa kekuasaan *Taiko* itu jauh lebih besar daripada *kampaku*, karena pada zamannya Toyotomi Hideyoshi itu memang penguasa tertinggi Jepang yang sangat amat berkuasa.

dan bukan misalnya menggali dari khasanah budaya adiluhung Indonesia sendiri. Kalau Anda sampai jatuh heran, saya justru akan lebih terheran-heran lagi atas keheranan Anda itu. Pasalnya, Jepang adalah salah satu bangsa “tua” di dunia yang sejarah kulturalnya amat panjang dan hingga hari ini terus menerus berkait kelindan memberikan inspirasi kehidupan bagi masyarakat bangsa dari Negeri Matahari Terbit itu. Loyalitas orang Jepang masa kini nyaris tidak berubah dari pola yang berlaku di masa Edo tahun 1600-an. Etos kerja orang Jepang hampir tidak pernah mengalami pasang surut ketika diperhadapkan dengan terpaan akulturasi modernisasi yang mengutamakan efisiensi dan rasionalitas kerja. Menyimak sejarah kultural Jepang, dan merujuk pada kasus pelaku penting dalam sejarah masa lalu Jepang, menurut saya adalah salah satu cara untuk mengambil *iktibar* tentang apa yang baik dan patut kita contoh teladani dan apa yang seharusnya kita hindari.

Dalam kasus sejarah politik Jepang masa lampau yang namanya konflik dan pertarungan berdarah demi alasan kekuasaan dan kehormatan *klan* adalah sketsa yang nyaris tak berkesudahan selama lebih dari 100 tahun masa “perang saudara”. Dalam kasus Toyotomi Hideyoshi, yang menarik bagi saya adalah bahwa seseorang yang sejatinya “tidak masuk hitungan” ternyata bisa menjadi seseorang yang berkuasa luar biasa karena dua hal. **Pertama**, faktor momentum yang tepat. **Kedua**, faktor keinginan meraih impian secara total. Sejarah Jepang mencatat bahwa eksistensi Hideyoshi itu didukung oleh momentum yang tepat tatkala Nobunaga dan Ieyasu yang sama-sama kuat justru sedang mengalami konflik pelik dan siap saling tikam. Hideyoshi mengambil peluang

untuk menciptakan sejarah bagi dirinya dan bagi bangsanya dari pertarungan berimbang dua kekuatan raksasa itu, dan dia berhasil. Pertanyaannya adalah, bagaimana Hideyoshi berhasil mengatasi wibawa dua raksasa dan akhirnya muncul sebagai pemenang? Kalau benar riwayat yang digambarkan dalam novel Eiji Yoshikawa, saya menarik kesimpulan bahwa Hideyoshi itu “beruntung” memiliki segala kekurangan fisiknya yang menyebabkan pihak lain mengecilkan peluang dirinya. Dengan segala kekurangan fisiknya yang jauh dari berwibawa, Hideyoshi justru unggul dalam *silaturahmi* politik. Hideyoshi dikenal sangat piawai untuk melakukan negosiasi. Dan pelajaran yang bisa kita serap dari kasus Hideyoshi ini, menurut saya, antara lain adalah: tidak ada halangan bagi siapapun untuk menjadi Sang Pemimpin selama yang bersangkutan memiliki kemampuan dan sadar akan batas kemampuannya; bahkan dalam kultur politik semasif Jepang kuno sekalipun. Memaksimalkan batas kemampuan adalah bakat tersendiri yang tidak semua orang memilikinya. Mengelola peluang (sekecil apapun) dengan baik dan bijaksana adalah kemampuan lain yang bisa menutupi kekurangan diri seseorang sehingga patut mendapatkan status sebagai “yang terpilih” untuk menjadi Sang Pemimpin. Konon, Hideyoshi sebenarnya hanya merenda mimpi masa remajanya yang pahit untuk menjadi kenyataan yang gilang gemilang. Dan konon pula salah satu petuah yang pernah disampaikan oleh Hideyoshi untuk generasi selanjutnya adalah, “Inti dari kepemimpinan terletak pada melayani, bukan dilayani.” Karena itu, “Pemimpin harus bisa bersyukur!” tegas sang *Taiko*.

Mimpi Pemimpin

Kalau melihat apa yang telah dilakukan oleh para pemimpin besar di masa lalu di banyak negara bangsa, sesungguhnya dibutuhkan sebuah “mimpi besar” untuk bisa membangun sebuah negara bangsa menjadi maju, kuat dan terhormat di mata dunia. Sejarah masa lampau mencatat besarnya “mimpi” Iskandar Agung dari Makedonia, dan bahkan kemudian Jenghis Khan dari Mongolia. Sejarah juga mencatat “mimpi besar” Napoleon Bonaparte dari Perancis dan di masa kemudian mengilhami “mimpi” Adolf Hitler dari Jerman tentang tata dunia baru. Karena “mimpi” ingin menjadi yang terbaik, terhebat, dan terbesar di mata dunia, para pengubah sejarah dunia itu lalu berbuat sesuatu yang luar biasa dan terbukti mengubah peta dunia sebagaimana yang diimpikannya; meskipun tidak semuanya bermanfaat bagi bangsa lain kecuali bangsanya itu sendiri, tentu saja.

Untuk kasus Indonesia, sejarah mencatat “mimpi” para *“founding fathers”* yang ingin melihat Indonesia merdeka. Karena terlalu lama dijajah oleh bangsa asing, kata “merdeka” adalah sebuah frase yang hanya bisa mengisi “mimpi” anak bangsa ini, sampai akhirnya Soekarno-Hatta memproklamkan Kemerdekaan Indonesia. Karena “mimpi” pula, Suharto menggenapkan seluruh daya dan kemampuannya untuk membangun Republik Indonesia sehingga menjadi negara bangsa terhormat, minimal di lingkungan Asia Tenggara. Sejarah membuktikan apa yang diimpikan oleh Pak Harto cukup banyak yang menjadi kenyataan, meskipun tidak semua orang menyukai pemimpin Orde Baru itu.

Poin yang ingin saya garis bawah adalah: semua pemimpin besar itu memiliki “mimpi”. “Mimpi” pemimpin pada awalnya mungkin tidak terceritakan kepada para anak buah atau pendukungnya. Bahkan ketika mimpi itu telah mewujudkan menjadi sebuah prestasi, boleh jadi tidak banyak yang tahu bahwa ia dimulai dari sebuah hasrat yang meledak-ledak yang mengganggu tidur sang pemimpin. Biasanya, tatkala sebuah mimpi menjadi kenyataan, orang juga jarang peduli bagaimana keteguhan hati “sang mimpi” itu dalam usaha mewujudkan impiannya. Paradoksnya adalah, mimpi sang pemimpin itu justru diam-diam biasanya menjadi mimpi para pendukungnya juga. Semua orang bangga ketika “impian nasionalnya” menjadi kenyataan, tidak peduli siapa yang pertama kali merancang mimpi itu menjadi sebuah etos atau semangat kejuangan.

Pertanyaannya, apa gerakan yang menjadi “mimpi” para kandidat Rektor Unlam yang terlibat dalam kontestasi pemilihan Rektor? Apakah mimpi para kandidat itu “satu frekuensi” dengan saluran mimpi para senator yang menjadi penentu kemenangannya? *Wallahualam*. Jangan tanya, apakah mimpi para kandidat Rektor itu dilandaskan pada impian warga *civitas academica*, yang tentu beragam pula frekuensi dan macam impiannya.

Mungkin di antara Anda ada yang berpikir, saya ini KUGA alias “*kurang gawian*” (baca: iseng) mempertanyakan apa gerakan “mimpi” para kandidat Rektor Unlam dan mencoba mengawinkannya dengan mimpi para senator yang berhak memilihnya. Tetapi sesungguhnya ada satu hal amat serius, bahwasanya siapapun dia, senator itu sesungguhnya amat tolol jikalau mendukung salah satu kandidat yang ada tanpa

didasari oleh keinginan untuk ”menyamakan mimpi”. Betapa tidak?

Kalau Anda tidak punya keinginan bawah sadar untuk melihat Unlam, yang sekarang ini berkutat di level limapuluh universitas terkemuka di Indonesia, dan produknya kalah bersaing dengan universitas unggulan yang ada di pulau Jawa, tidak ada alasan ideologis bagi Anda untuk sok idealis mendukung kandidat yang menawarkan mimpi menjadikan Unlam sebagai perguruan tinggi yang terhormat dan terkemuka di Indonesia. Dalam istilah teman saya yang rajin membaca kitab agama, sucikanlah niat Anda, supaya jangan menjadi sebab Anda masuk neraka jahanam di akhirat kelak. Nah? Dalam tataran konsep, faktor “keinginan bawah sadar” itu menurut saya amat penting, terutama tatkala kita dihadapkan pada kenyataan pahit dan agak “memalukan” karena terbukti anak-anak kita yang unggul justru lebih memilih kuliah ke pulau Jawa. Alasannya bermacam-macam, dan salah satunya adalah karena kualitas perguruan tinggi di pulau Jawa itu jauh lebih baik daripada di Unlam.

Oleh karena itu pertanyaan berikutnya adalah, apakah para senator membutuhkan ”mimpi” para kandidat Rektor Unlam?

Saya sering bertanya-tanya dengan rasa masaygul, apakah ada keinginan bawah sadar para elit di Unlam untuk menjadi yang terbaik, terbesar, dan paling terhormat di antara warga masyarakat ilmiah di Indonesia? Maksud saya, bukan hanya sekadar wacana. Atau bincang-bincang kosong *mamandir urang lain*, sedangkan dirinya sendiri tidak pernah menunjukkan bukti nyata, bahwa dirinya sudah siap

bertarung atau dipersandingkan dengan dosen lain yang sudah berkelas internasional. Kalau tidak ada keinginan bawah sadar semacam itu maka niscaya tidak dibutuhkan sebuah "mimpi global". *Ngapain juga?* Tapi supaya jangan dituduh menghina, pertanyaan kontekstulnya barangkali adalah: apakah ada keinginan bawah sadar warga elit di Unlam yang kebetulan jadi senator untuk mengubah nasib Unlam menjadi lebih baik dan lebih terhormat sebagai institusi perguruan tinggi yang seharusnya punya hak atas sebuah status organisasi yang bermartabat.

Teori psikoanalisis menjelaskan bahwa sesuatu keinginan yang terpendam di bawah alam sadar biasanya suka muncul dalam mimpi-mimpi. Merujuk pada teori yang antara lain dipelopori Sigmund Freud itu, saya pikir tidak salahnya kalau kita semua bertanya dengan keikhlasan untuk mengakui kekurangan diri, "Hal apa gerangan yang ingin kita titipkan kepada para (calon) Rektor tatkala kita tidak memiliki kemampuan untuk memperjuangkannya sendiri?"

Saya ingin bermimpi tidak ada lagi keluarga kaya di Benua ini yang mengirimkan anaknya kuliah di pulau Jawa, karena Unlam sudah sejajar kualitasnya dengan perguruan tinggi yang menduduki ranking sepuluh besar di Indonesia. Kecuali lantaran karena tidak ada program studinya di Unlam. Kecuali karena "takdir" yang bersangkutan dipanggil dalam konteks SNMPTN. Atau, kalau memang mau keluar dari Kalimantan, sekalian saja pergi kuliah ke luar negeri. Masalahnya, mimpi adalah satu hal. Pertanyaanya, apakah memang ada keinginan yang kuat di antara kita untuk mewujudkan mimpi tersebut? Dan pertanyaan semacam itu adalah hal lain yang sesungguhnya perlu pembuktian.

Kembali ke ihwal kontestasi pemilihan Rektor Unlam, pertanyaannya kemudian adalah: apakah para kandidat yang bertarung memiliki sebuah "mimpi besar" untuk dipersembahkan kepada para senator yang memilihnya?

Pemimpin Impian

Pada akhir sebuah kontestasi politik demokratis biasanya memunculkan pemenang baru. Meskipun tidak selalu, tetapi hakikat sebuah pemilihan demokratis adalah pentingnya perubahan; dan itu artinya tidak boleh ada *status quo*. Kalaupun sang pemenang adalah pihak *incumbent*, maka tetap saja harus ada sesuatu hal yang baru, minimal dalam program yang ditawarkan, sebagai pertanda munculnya dinamika perubahan. Persoalannya, apakah sang pemenang itu lalu otomatis merupakan pemimpin impian? Belum tentu.

Ada tiga perkara yang berkaitan dengan kaidah kemenangan politik itu mencapai klimaks sebagai sebuah pertarungan yang menghasilkan pemimpin idaman. **Pertama**, ia harus merupakan produk dari sistem pemilihan yang terbuka dan jujur. **Kedua**, ia harus melibatkan para pihak yang merepresentasikan partisipasi masyarakat yang luas. **Ketiga**, ia harus mampu mengundang munculnya petarung baru dengan gagasan baru yang orisinal. Dari tiga perkara itu, menurut saya, yang terpenting adalah soal munculnya petarung baru dengan gagasan baru yang orisinal. Kalau tidak, maka proses pertarungan politik dalam rangka pergantian rezim itu tidak akan lebih dari sekadar ritual politik yang miskin makna. Terkecuali kasusnya berkaitan dengan kondisi obyektif bahwa pihak *incumbent* memang sangat baik kinerja

dan prestasinya sehingga patut dipercaya lebih lama untuk melanjutkan kepemimpinannya.

Bagi kandidat oportunis dilema politik itu mungkin tidak terlalu mengganggu pikirannya; karena ciri orang oportunis memang tidak risau untuk melupakan janji politiknya manakala dia sudah meraih kemenangan. Bagi kandidat yang pragmatis dilema politik itu juga barangkali tidak mengurangi semangatnya untuk bertarung dalam sebuah kontestasi; karena salah satu ciri orang pragmatis adalah mampu menemukan alibi paling logis untuk menutupi kekurangmampuannya memenuhi janji politik, dan karena itu dia sudah merasa terbebas dari rasa bersalah.

Namun demikian, pokok masalahnya adalah: apakah kita harus memilih kandidat yang pragmatis(?) karena barang siapa masih memiliki akal sehat sebaiknya jangan sekali-sekali berani memilih kandidat oportunis.

Kalau kita sepakat untuk berteguh hati memilih Sang Pemimpin Impian, maka kandidat yang pragmatis seyogyanya cukup dijadikan pilihan terakhir manakala tidak ada pilihan lain yang lebih baik. Kalau sepakat dengan gagasan tersebut maka pokok masalahnya tinggal pada satu pertanyaan identifikatif: siapakah gerangan Sang Pemimpin Impian itu? Jawabannya tentu saja belum ada; namun sekadar “kata kunci” untuk menemukan figurnya adalah: silakan telisik rekam jejak (*track record*) para kandidat. Apakah dia memiliki gagasan baru yang orisinal untuk memecahkan masalah yang merupakan tantangan yang dihadapi di masa depan? Apakah gagasan itu sekadar “gagasan” (baca: idea) atau sudah dalam tataran visi yang jelas? Apakah visi yang dimiliki kandidat itu sebatas slogan

atau sudah merupakan sebuah konsepsi yang terukur? Dan seterusnya.

Dalam hal rekam jejak, terkecuali Nabi yang terpelihara dari segala kelalaian, tentu saja tidak ada manusia biasa yang sempurna tanpa cacat sosial. Bahkan kalau semua orang berani jujur atas ketidaksempurnaannya, maka hampir pasti tidak akan ada satu orang pun yang merasa pantas untuk dipilih menjadi Sang Pemimpin. Oleh karena itu yang dibutuhkan bukanlah “memoar telanjang” tentang sisi baik dan buruk seseorang kandidat, melainkan cukup dibatasi pada satu koridor: apakah yang bersangkutan memiliki kapasitas dan kapabilitas sebagai Rektor yang memimpin sebuah universitas selevel Unlam. Sang kandidat harus mampu menunjukkan identitasnya sebagai figur yang cukup akrab dengan kejujuran. Sang kandidat pun harus mampu memberikan jaminan bahwa dia memiliki komitmen yang cukup memadai untuk diberi amanah kekuasaan publik dan tidak akan menyalahgunakan amanah itu bagai orang pandir yang hanya pandai membual tetapi tak pernah mampu menunjukkan bukti dari segala ucapannya.

Suka atau tidak, sesungguhnya sudah terjadi semacam krisis kepercayaan sosial atas “janji politik” para politisi, dan sedikit banyak sudah merambah ke dunia perguruan tinggi. Banyak ungkapan jujur dari kelompok masyarakat yang merasa “tertipu” dengan para politisi yang sudah berjanji namun ingkar dengan janjinya itu ketika sudah meraih kekuasaan politik. Boleh jadi hal serupa juga terjadi di lingkungan perguruan tinggi, yakni ketika seorang Rektor banyak berjanji manis ketika masih berstatus sebagai kandidat, akan tetapi kemudian sibuk dengan dirinya saja setelah terpilih jadi Rektor.

Saya optimistis para senator tidak akan terperangkap sehingga bagai memilih ular beracun dalam karung, yang kala tangan dimasukkan ke dalam karung akan berisiko mendapat sial kena patuk. Optimisme itu perlu kita bangun bersama. **Pertama**, para senator yang masih punya sisa idealisme seyogyanya jangan terlalu sibuk dengan dirinya sendiri saja alias terjebak *solipsisme*, tetapi juga harus sungguh-sungguh memikirkan kemaslahatan orang banyak. **Kedua**, kelompok elit yang bukan anggota senat, misalnya mantan Rektor atau Dekan, secara moral mestinya jadi panutan harus berani berpihak untuk secara terbuka mendukung Sang Pemimpin. **Ketiga**, kelompok dosen muda seharusnya tidak beranggapan bahwa pemilihan Rektor masih jauh dari jangkauan mereka, karena itu lalu tidak ambil peduli untuk melakukan gerakan moral. Minimal sebagai bukti bahwa mereka itu juga sudah memadai tingkat literasi demokrasinya dalam konteks proses pemilihan Rektor.

Kalau semua langkah antisipatif sudah dilakukan dengan baik, maka kendati Rektor Unlam yang terpilih mungkin bukan tipikal pemimpin ideal, tetapi minimal adalah figur yang terbaik dari stok yang tersedia.

Pemimpin Visioner

Konon menyeleksi seseorang untuk menjadi manajer lebih mudah daripada mencari seorang pemimpin. Manajer itu ada sekolahnya. Manajer itu ada bidang keahliannya yang spesifik. Dengan kata lain, seseorang yang disuruh menangani sesuatu masalah secara manajerial dapat diprediksi keberhasilan atau kegagalannya. Sedangkan pemimpin? Walaupun sekarang ini ada sekolah atau kursus kepemimpinan,

tetapi orang yang lulus sekolah atau kursus tersebut bukan jaminan akan dapat menjadi pemimpin yang baik dan berguna bagi orang lain yang dipimpinnya. Pemimpin itu membutuhkan bakat dan watak. Menurut pendapat yang agak mutawatir, seseorang dikatakan punya bakat pemimpin apabila dia berpikir dan bertindak cenderung atas nama orang banyak, dan bukan mengutamakan kepentingannya pribadi. Sedangkan seseorang dikatakan punya watak pemimpin apabila dia punya semangat untuk berkorban tanpa pamrih, mengutamakan *marwah* karena percaya atas sesuatu keyakinan bahwa kebaikan itu ada hubungannya dengan kemuliaan, suka membangkitkan *ghirah* untuk bertarung karena punya harga diri yang tinggi, dan seterusnya.

Contoh kasus pemimpin idaman itu bagi sebagian orang adalah figur Nabi Muhammad. Riwayat kenabiannya menyebutkan sifat-sifat Muhammad sebagai *siddiq*, *fathanah*, *amanah*, dan *tabligh* sehingga diceritakan bahwa beliau bukan hanya berhasil mengemban tugas kenabian tetapi juga sukses menjadi Kepala Pemerintahan Islam yang berpusat di Madinah. Tetapi logika sederhana akan menolak keras persyaratan untuk seseorang yang ingin jadi Rektor itu misalnya harus memenuhi sifat-sifat kenabian. Mengapa? Karena, kita itu mau mencari “Nabi” atau seorang Rektor sebagai pimpinan universitas?

Sifat kenabian itu penting untuk diteladani, tetapi jelas mustahil untuk mengandaikannya dapat dimiliki secara utuh oleh kita yang hidup di akhir zaman seperti sekarang ini.

Siddiq (jujur dan dapat dipercaya), misalnya, adalah sifat manusia terpuji dan menghantarkan

seseorang pada kemuliaan moral. Benar bahwa manakala seseorang tidak memiliki sifat ini, hal apa lagi yang dapat diharapkan pada dirinya ketika yang bersangkutan dihadapkan pada sebuah dilema moral; misalnya harus mengambil sikap untuk memutuskan sebuah perkara yang (sebenarnya) merugikan kelompok dirinya dan apabila tidak diputuskan justru berpotensi akan merugikan kelompok orang lain. Tetapi, siapakah gerangan pemimpin masa kini yang mampu menerapkan perilaku *siddiq* itu sebagaimana perilaku Nabi? Tidak ada! Terkecuali kriterianya dengan syarat tidak harus seratus persen jujur!

Fathanah adalah sifat Nabi yang nyaris *mutawatir* dianggap seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin, tanpa kecuali. Kendati bentuk operasionalnya mungkin masih *khilafiah*, tetapi saya cenderung sepakat bahwa “seharusnya” memang sifat itu melekat pada diri seseorang yang ingin jadi pemimpin sukses. Mengapa? Karena *fathanah* berkaitan dengan bakat “kecerdasan”. Bagaimana mungkin seseorang tanpa modal kecerdasan yang memadai dapat diandalkan untuk memecahkan masalah pelik dan jumlahnya banyak? Memang dalam zaman modern ini bisa saja seorang pemimpin (baca: atasan) untuk membagikan tugas kepada staf atau bawahannya agar membantu memecahkan masalah pelik yang dihadapinya; namun tanpa sebuah modal kecerdasan yang memadai pada akhirnya sang pemimpin bisa saja mengeluh "pusing" karena terlalu banyak dibebani masalah pelik yang berada di luar kapasitas otaknya untuk mencerna secara cerdas.

Amanah adalah sifat Nabi yang dibayangkan harus dimiliki oleh seorang pemimpin ideal. Sifat bertanggung jawab di sini jelas bukan sekadar *lip*

service atau retorika yang pada ujungnya “asal dijawab”. Sejarah Nabi Muhammad kebetulan tidak mencatat kasus kegagalan pertanggungjawaban publik sehingga beliau misalnya layak untuk di-*impeach* oleh ummatnya. Oleh karena itu lalu agak sulit mencari contoh kasus ideal sebuah pertanggungjawaban (manakala mengalami “kegagalan”) ala seorang Nabi. Dalam konteks zaman sekarang, apabila seseorang pemimpin “gagal” melaksanakan secara optimal tugas kepemimpinannya, maka yang bersangkutan wajib untuk mempertanggung jawabkannya secara kesatria, dan lalu misalnya diandaikan bersedia mundur dengan suka rela dari jabatan publiknya. Masalahnya, apakah pola pikir seperti itu sepadan (*matching*) dengan kultur yang berlaku dalam tatanan politik etik di masyarakat kita? Saya berpendapat, kita tidak perlu membandingkan kultur yang berlaku dalam masyarakat Jepang yang konon terikat dengan semangat *Bushido* warisan jaman Samurai yang mengutamakan harkat dan martabat nama baik tuan junjungannya, sehingga bahkan *harakiri* dianggap sebagai sebuah kehormatan yang dapat membilas sebuah aib karena kegagalan melaksanakan tugas. Saya juga mafhum, masyarakat bangsa kita pada umumnya tidak terbiasa untuk “mengakui dosa” di depan publik, dan karena itu sesungguhnya agak percuma untuk menuntut seseorang pemimpin formal mundur dari jabatannya atas inisiatif dirinya sendiri lantaran terbebani rasa bersalah karena tidak baik kinerjanya sebagai pejabat publik. Oleh karena itu saya lebih suka mengandaikan bahwa sifat amanah ini mestinya diimplementasikan dalam bentuk kinerja berbasis transparansi yang menegaskan bahwa sang pemimpin memang siap untuk dikoreksi dan digugat akuntabilitas publiknya.

Sedangkan sifat *tabligh* adalah sebuah kemampuan menyampaikan kabar sebagaimana adanya tanpa bumbu penyedap; dan sifat semacam itu memang merupakan ciri standar setiap Nabi yang mendapatkan petunjuk-Nya. Pertanyaannya: untuk para pemimpin masa kini, pesan apa gerangan yang ingin disampaikan(?), pesan siapa(?), pesan untuk siapa(?), dan dalam rangka perubahan apa?

Saya setuju mengandaikan setiap pemimpin itu memiliki sifat *tabligh*, tetapi kalau boleh jujur, untuk masa kini barangkali lebih tepat kalau diinterpretasikan sebagai kemampuan menyampaikan pesan-pesan perubahan berdasarkan konsep dan pemikiran yang jelas dan sistematis serta terukur. Idealnya sifat *tabligh* itu seharusnya didukung oleh kemampuan berorasi. Tetapi, sebuah orasi itu hanya bisa mempesona manakala sang orator memiliki kecerdasan emosional di atas rata-rata pemirsanya. Dengan kata lain, seorang pemimpin itu tentu bukan hanya sekadar “pandai ngomong” dengan segala retorika yang mengawang-awang tetapi tanpa bukti empiris. Pemimpin “standar masa kini” adalah mampu memberikan argumentasi yang cerdas dan santun atas segala kebijakan atau keputusan yang diambilnya. Tanpa syarat ini adalah menggelikan untuk mengharapkan para bawahan mau dan mampu memahami apa keinginan sang pemimpin.

Dan karena itu, saya ingin mengatakan kembali bahwa yang kita butuhkan untuk menjadi Rektor tentulah bukan seorang “Nabi”, melainkan orang normal biasa sebagaimana orang kebanyakan namun memiliki kapasitas dan kapabilitas sebagai pemimpin yang bermoral cukup baik, cukup jujur, cukup menguasai masalah, dan siap bertanggung jawab.

Mukhtar Sarman

Tampaknya memang sederhana, tetapi cobalah cari: saya yakin tidak cukup mudah menemukannya.

Oleh karena itu pertanyaannya adalah, apakah kita memilih Rektor itu dalam konteks dia adalah seorang pemimpin atau manajer? Saya kira para elit Unlam punya jawabannya.

BAGIAN KETIGA

"We have two ears and one mouth, so that we can listen twice as much as we can speak."

-- Epictetus

PENGHARAPAN KALANGAN ELIT KAMPUS

Setiap menjelang pemilihan Rektor, banyak diskusi di kalangan warga kampus membicarakan siapakah gerangan calon Rektor yang layak dipilih dengan segala kriteria idealnya. Saya tentu saja tidak ingin mengutip pembicaraan pinggiran, yang melibatkan kalangan awam, apalagi sebatas menyampaikan *rumor* dan menyalurkan hasrat ingin *merumpi*. Saya ingin “menyampaikan kembali” wacana yang disampaikan oleh sejumlah elit Unlam yang kebetulan dimuat di harian *Banjarmasin Post* edisi tahun 2014, yakni ketika akan dilakukan proses pemilihan Rektor Unlam periode 2014-2018.

Kendati masa aktual pemikiran mereka itu mungkin sudah lampau, tetapi substansi wacananya saya anggap masih relevan untuk menjadi bahan renungan kita semua. Karena substansi wacana mereka itu tidak jauh dari persoalan bahwa Universitas Lambung Mangkurat sebenarnya memiliki berbagai masalah laten yang berhubungan tidak solidnya sumberdayayang mestinya dapat mendukung kemajuan universitas. Harapan boleh saja digantungkan setinggi langit, misalnya mengharapakan Unlam bisa mencapai prestasi tinggi hingga berada di sekitar 20 besar PTN di Indonesia. Tetapi pertanyaannya, energi yang dibutuhkan untuk mencapai target tersebut apakah sudah dimiliki? Strategi canggih apa yang harus

dilakukan? Jangan lupa, PTN-PTN yang levelnya berada di atas level Unlam bukan saja akan bersikukuh mempertahankan peringkat mereka, bahkan sangat mungkin selalu melakukan inovasi dan terobosan baru agar lebih handal secara kelembagaan.

Oleh karena itu, sekadar ingin menggaris bawahi semua gagasan para elit Unlam itu, apa yang mereka sampaikan sebenarnya belum begitu ekstrim, termasuk tulisan M. Ahsin Rifa'i yang memilih judul: *Menanti Pemimpin Unlam yang "Gila"*. Tulisan mereka itu, menurut saya, masih sopan dan santun, dalam rangka memberikan masukan pemikiran bagi segala pihak yang berkepentingan. Silakan simak 6 buah tulisan berikut ini.

1. Unlam Mencari Rektor¹

Judul tulisan ini pernah penulis gunakan sekitar 1990-an menjelang pemilihan Rektor Unlam, dan diangkat judul yang sama karena persoalannya hampir sama.

Keinginan warga civitas akademika memiliki Rektor yang mumpuni bertujuan untuk melihat Unlam yang maju jajaran Universitas terkemuka di Indonesia, sesuai dengan visi Unlam. Namun, yang mesti diperhatikan adalah apakah para senator sebagai pemegang mandat seleksi calon Rektor tersebut sejalan dengan warga kampus yang ingin melihat Unlam menjadi Universitas yang terkemuka, tidak hanya di Kalimantan Selatan, tetapi di Indonesia dan minimal di ASEAN.

Jika posisi Unlam yang terbelakang di jajaran Universitas saat ini, tentunya mensyaratkan pemimpin

¹ Tulisan **Dr Muhammad Hadry Imansyah**, Dosen FEB Unlam, yang dimuat *Harian Banjarmasin Post* tanggal 17 Mei 2014.

dengan mental berani. Bagi Unlam diperlukan kebijakan lompatan besar (*quantum leap*), bukan kebijakan yang biasa-biasa saja. Kebijakan yang biasa-biasa saja, hasilnya pun akan biasa-biasa saja, yang berarti nol bagi resultan kemajuan Unlam. Lompatan besar itu tentu tidak mudah, oleh karena itu Rektor mendatang harus yang paling paham dalam menentukan fokus kebijakan.

Harus disadari bahwa Universitas itu adalah lembaga yang berbasis sumber daya manusia (SDM). Terobosan dalam pengelolaan SDM merupakan suatu keharusan, karena pada merekalah Unlam bergantung. Salah satu unsurnya adalah peran para dosen yang menjadi ujung tombak dan membuat Unlam dapat dikenal luas melalui kiprahnya.

Diantaralangkah strategisyangperlu ditingkatkan, ke depannya adalah secara efektif memberikan insentif dengan sistem dan besaran yang pantas kepada para dosen yang telah berkiprah melalui tulisan di jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional serta juga menulis buku yang diterbitkan oleh penerbit ternama. Jika para dosen berkarya lebih banyak, maka Unlam akan makin dikenal luas. Selain itu dengan fasilitasi yang transparan, para dosen didorong untuk menyajikan hasil karya penelitian di berbagai forum ilmiah sebagai penyaji pada level nasional dan internasional. Cara ini sekaligus memudahkan administrasi karya-karya ilmiah para dosen yang selama ini menjadi persoalan. Dengan semakin banyak dosen yang menyajikan paper pada tingkah internasional maka Unlam akan makin dikenal.

Para dosen yang baru dapat gelar doktor perlu didorong untuk mendapatkan *postdoctoral*,

dalam upaya menjalin *network* dengan universitas-universitas ternama. Dosen-dosen yang memiliki kualifikasi internasional harus diizinkan bahkan dianjurkan, dan bukan justru dilarang, untuk menjadi *visiting professor* di Universitas luar negeri. Dengan demikian, SDM yang dimiliki Unlam akan meningkat dan diakui setara dengan berbagai Universitas terkemuka di dalam dan luar negeri. Ini meningkatkan potensi kerjasama lebih luas baik di bidang penelitian maupun belajar mengajar.

Untuk meningkatkan jumlah dosen yang bergelar doktor, maka universitas perlu memiliki sistem yang terencana dan sistematis. Termasuk dalam persiapan seleksi ataupun selama prosesnya, sehingga dapat bersaing untuk mendapatkan berbagai sumber beasiswa.

Kendala Anggaran?

Untuk melakukan lompatan besar, anggaran seringkali dijadikan kambing hitam, tetapi tidak bagi pemimpin yang bermental berani. Sudah saatnya perencanaan anggaran didesentralisasikan hingga pada tingkat program studi atau jurusan. Sebab pada pada program studi dan jurusan inilah yang paling mengerti kebutuhan pengembangan pada level personal.

Anggaran berbasis kinerja (ABK) seharusnya sudah diimplementasikan di lingkungan kampus. Unlam dan beberapa fakultas pernah menerapkan ABK ketika mendapatkan hibah-hibah seperti DUE, QUE dan TPSDP. Seharusnya kesinambungan implementasi sistem ABK ini terus dipelihara, bukan hanya saat hibah saja. Dari sisi kinerja, indikator *output* dan *outcome* harus benar-benar dikawal dalam menuju visi sebagai universitas terkemuka. Peranan Universitas

hanya mengkoordinasikan, menyingkronkan, dan menyinergikan program antar level di lingkungan Unlam.

Pendanaan dengan APBN jelas tidak mencukupi untuk melakukan lompatan besar. Untuk itu diperlukan pemikiran alternatif yang *out of the box* guna mendapatkan sumber pendanaan di luar APBN. Berbagai alternatif bisa dilakukan, seperti menjalin kerjasama pemerintah dengan swasta (KPS) atau PPP (*public private partnership*), memanfaatkan dana CSR (*corporate social responsibility*) dari sektor swasta (terutama perusahaan tambang), kerjasama dengan Pemerintah Daerah, serta membuat lembaga *trust fund* (dana perwakilan) dengan sumber dana sumbangdari berbagai pihak ketiga seperti para pengusaha batubara, kelapa sawit dan PT Pertamina yang kegiatan operasi bisnisnya di Kalsel.

Dengan adanya lembaga dana perwakilan untuk pengembangan Unlam maka akan memberikan rasa percaya yang tinggi bagi para penyumbang. Hal ini sudah dilakukan oleh FE UGM yang membangun gedung dengan pendanaan oleh Pertamina, sehingga gedungnya dinamakan Tower Pertamina. Sedangkan model PPP sudah dilakukan oleh IPB dengan Botanix Squarenya. Sementara lembaga wali amanat (*trust fund*) dapat dibuat sebagai terobosan untuk pengembangan Unlam ke depan sebagai tempat pengumpulan dana (*pool of fund*) dari pihak ketiga. Jadi bukan mustahil nanti ada Gedung Sulaiman HB atau pengusaha besar lainnya, karena gedungnya dibangun atas sumbangan dari mereka.

Rektor haruslah memiliki jaringan yang luas dan dikenal tidak hanya pada level daerah tapi nasional,

bahkan internasional. Kalau istilah Banjar-nya, “*makin banyak baysi kawan, makan banyak jua (sumbar) rajaknya*”.

Tulang Punggung

Untuk mengejar ketertinggalan Unlam, maka pengelolaan administrasi akademik dan proses belajar mengajar harus berbasis ICT (*information and communication technology*). ICT ini menjadi sangat penting bagi Unlam karena berada jauh dari pusat perkembangan ilmu dan teknologi (*remote areas*) untuk membuat dosen dan mahasiswanya tidak tertinggal informasi terbaru. Tampaknya ICT di Unlam selama ini kurang mendapatkan perhatian serius. Perkembangan ke depan, semua lembaga termasuk lembaga pendidikan akan menggunakan ICT sebagai tulang punggung pengelolaan administrasi dan proses belajar mengajar sehingga Unlam harus memberikan anggaran yang cukup memadai.

Itulah faktor-faktor kunci kebijakan ke depan untuk Unlam dalam melakukan lompatan besar, karena kedua faktor kunci tersebut belum mendapatkan perhatian serius. Namun, semua itu akan terpulang kepada sebagian besar senator, bahwa apakah memang Unlam memerlukan suatu lompatan besar (*quantum leap*)**

2. Menanti Pemimpin Unlam yang “Gila”²

Judul tulisan ini oleh sebagian orang mungkin dianggap sangat *vulgar* dan kurang beretika. Namun, yakinlah tulisan ini hanya bermaksud memberikan masukan buat calon pemimpin Unlam masa depan.

² Tulisan Dr. M. Ahsin Rifa'i, ketika itu Ketua Jurusan Ilmu Kelautan Fakultas Perikanan Unlam, yang dimuat *Harian Banjarmasin Post* tanggal 18 Februari 2014.

Pemimpin yang kelak dapat mengantarkan Unlam menjadi salah satu Universitas terkemuka di Indonesia dengan keunggulan spesifik di bidang pengelolaan dan pengembangan lahan basah.

Tahun ini, memang merupakan tahun politik. Semua partai politik, para caleg, dan capres sibuk menyusun strategi dan konsolidasi untuk menjadi yang terbaik. Tak terkecuali Unlam, perguruan tinggi tertua di Kalimantan ini akan melaksanakan *aruh ganal* pemilihan Rektor, bulan Juli 2014.

Nuansa politik mulai terasa di mana-mana. Para kandidat dan tim sukses tampak mulai intensif meraih simpati, baik secara sembunyi maupun terang-terangan. Berbagai pertemuan untuk menggalang dukungan dari anggota Senat Universitas terdengar santer di seantero Unlam. Beberapa profesor telah menunjukkan keinginannya menjadi kandidat, meskipun belum dideklarasikan. Diskusi kecil antar-pejabat, antar-dosen, antar-pegawai, dan antar-mahasiswa berlangsung di mana-mana.

Pertanyaan saya, sudahkah Unlam menjadi salah satu universitas yang maju dan terkemuka di Indonesia, sesuai visi yang dicanangkan hingga 2014 ini? Mari kita sama-sama melihat beberapa data dan fakta yang menjadi indikator kemajuan suatu perguruan tinggi.

Indikator yang paling mudah adalah menggunakan 7 Standar BAN PT. Namun jika ke-7 standar ini kita bahas, maka tulisan ini menjadi sangat panjang. Oleh karena itu saya coba menggunakan beberapa standar hasil identifikasi dan analisis yang saya ketahui. Dengan segala rasa hormat dan apresiasi yang tinggi tanpa bermaksud mengenyampingkan upaya keras yang telah

dilakukan oleh pimpinan Unlam saat ini, mari kita lihat beberapa fakta berikut :

Pertama, menginjak usia ke-56 tahun (berdiri 1958), Unlam telah memiliki 1.032 orang staf dosen. Dari jumlah tersebut 131 orang (12,69 persen) berpendidikan doktor dan 26 orang (2,52 persen) bergelar profesor. Prosentase ini, coba kita bandingkan dengan PTN lain yang sederajat, Unhas Makassar, yang sama-sama berada di wilayah timur. Unhas berdiri pada 1956 hanya dua tahun lebih tua dari Unlam. Mereka memiliki 657 orang dosen berpendidikan doktor dan lebih 400 orang dosen bergelar profesor dari 1.700-an jumlah staf dosen yang dimiliki. Dibidang ini Unlam sangat jauh ketinggalan dengan Unhas.

Kedua, jumlah penelitian yang dilakukan selama tiga tahun terakhir (2011-2013) berkisar 414 judul dan kegiatan pengabdian berkisar 613 judul. Jurnal ilmiah nasional terakreditasi yang dihasilkan berkisar 20 artikel dan internasional berkisar 24 artikel. Jumlah buku teks berkisar 22 judul. Jika kita bagi rata-rata setiap tahunnya, maka dosen Unlam hanya menghasilkan karya penelitian 138 judul atau 13,37 persen, karya pengabdian 204 judul atau 19,77 persen, jurnal ilmiah nasional terakreditasi 7 artikel atau 0,68 persen, dan jurnal internasional 8 artikel atau 0,77 persen. Bandingkan dengan Unhas Makassar, pada 2013 rata-rata dosen yang melakukan penelitian mencapai 57,6 persen, pengabdian mencapai 29,1 persen. Kondisi serupa terjadi pula pada jumlah jurnal nasional, internasional, dan buku teks, termasuk jumlah Haki dan Paten. Dibidang karya ilmiah ini pun Unlam sangat jauh ketinggalan. Padahal salah satu indikator kemajuan sebuah Universitas sering dilihat dari indikator ini.

Ketiga, kerja sama dalam negeri selama tiga tahun terakhir berjumlah 133 buah dan luar negeri berjumlah enam buah. Jumlah ini jika dibandingkan dengan jumlah dosen yang dimiliki maka sangat tidak sebanding dan jauh tertinggal dengan PT lainnya.

Keempat, kemampuan ICT yang masih belum optimal, sehingga sistem informasi akademik, kepegawaian, sarana prasarana, dan keuangan belum berjalan dengan baik. Kinerja manajemen universitas dirasakan masih lemah.

Kelima, secara individu dan kelembagaan Unlam belum banyak berkiprah di tingkat nasional dan internasional. Contoh yang paling sederhana adalah tidak satu pun dosen Unlam menjadi asesor BAN PT. Begitu pula *reviewer* penelitian dan pengabdian Dikti hanya hitungan jari.

Keenam, kondisi kampus yang terpisah dan berada di tengah perkotaan yang sulit untuk dikembangkan, karena terbatasnya lahan dan tingkat kemacetan yang semakin tinggi. Kondisi ini menyebabkan ketidakefektifan, banyak membuang waktu dan menguras tenaga ketika harus melakukan berbagai rapat dan koordinasi pimpinan, urusan akademik dan kemahasiswaan. Dan seterusnya.

Oleh Karena itu, jangan heran berdasarkan 100 besar peringkat PTN/PTS se Indonesia pada 2013 yang dirilis *Webometrics*, sebuah situs yang melakukan pemeringkatan Universitas-Universitas di dunia, peringkat pertama diduduki oleh UGM, disusul ITB, UI dan seterusnya. Unhas Makassar berada di urutan ke-20 sedangkan Unlam berada di urutan ke-95. Dilihat dari peringkat dunia, Unhas berada pada urutan 1.481 sedangkan Unlam berada pada urutan 5.413. Jauh

berada di bawah Unhas dan beberapa PTS besar yang ada di Indonesia.

Melihat berbagai fakta Unlam saat ini, dengan meminjam istilah Pak Harto (mantan Presiden RI), maka mau tidak mau, suka tidak suka, kita harus segera melakukan akselerasi secara progresif dengan menambah *speed* yang tinggi untuk mengejar ketertinggalan.

Jika kita tidak mampu menyamai universitas di Jawa dan Sulawesi, minimal kita dapat menjadi Universitas yang terbaik di Kalimantan. Untuk itu, kita tidak bisa lagi memiliki pemimpin yang “biasa-biasa” saja, namun kita harus memiliki pemimpin “gila” yang sanggup bekerja keras di atas rata-rata, yang mampu menjadikan kelemahan-kelemahan menjadi kekuatan dan ancaman-ancaman menjadi peluang.

Dibutuhkan pemimpin yang memiliki mimpi. Pemimpin yang memiliki *leadership* yang mumpuni. Pemimpin yang mampu bekerja siang malam dengan suatu kebijakan dan perencanaan yang strategis dan mampu melaksanakan dan mengevaluasi secara teratur dan berkesinambungan sesuai manual mutu yang telah ditetapkan. Segudang pekerjaan harus diemban. Semua itu hanya dapat dilakukan oleh seorang pemimpin yang “gila”. Gila berpikir, gila bekerja, gila berinovasi, dan gila berkreasi.

Siapakah yang paling layak dan paling berhak memimpin Unlam yang akan datang? Apakah *incumbent*? Atau kandidat baru dari golongan orang tua, orang muda, profesor doktor, laki-laki atau perempuan? Jawabannya menurut hemat saya siapa pun boleh, yang penting sanggup menjadi pemimpin yang “gila”.

Akhirnya tertitip salam buat anggota senat universitas. Nasib Unlam tergantung *pian sabarataan*. *Bubuhan pianlah* yang memiliki suara. Hak yang telah diamanahkan oleh puluhan ribu sivitas akademika Unlam. Semoga hak itu tetap amanah dan tak berubah menjadi hak pribadi. Wallahua'lam.**

3. Tipologi Karakter Kepemimpinan Unlam³

Hal suksesi kepemimpinan di Unlam mulai menjadi jualan informasi yang menarik, tidak saja bagi kalangan civitas akademika tetapi juga dilingkungan publik yang lebih luas. Hal ini sebetulnya mengisyaratkan kepedulian publik yang semakin tinggi terhadap eksistensi Unlam, yang selanjutnya dapat menjadi modal dasar bagi pengembangan Unlam ke depan.

Unlam memang harus dirasakan sebagai milik bersama dan kita harapkan lembaga ini dapat menjadi jargon keberhasilan pembangunan daerah atau bahkan Negara. Sebagai warga Unlam, saya merasa bersyukur terhadap fenomena kepedulian ini. Oleh karena itu, saya juga tergerak untuk sedikit memberikan sumbang saran melalui media ini.

Realitanya, secara jujur harus diakui bahwa Unlam memang ketinggalan pada berbagai sektor jika dibandingkan dengan perguruan tinggi lainnya di Indonesia. Namun demikian, kondisi seperti ini tidak harus membuat kita pesimistis untuk pengembangan Unlam ke depan, karena Unlam memiliki potensi yang sangat berlimpah.

Dalam sebuah forum resmi yang dihadiri oleh kolega dari perguruan tinggi lainnya di Indonesia,

³ Tulisan **Dr Saladin Ghalib**, ketika itu menjabat Dekan FISIP Unlam, yang dimuat *Harian Banjarmasin Post* tanggal 24 Februari 2014.

saya pernah mengemukakan bahwa Unlam akan menjadi Universitas terkemuka di Indonesia, bahkan dikawasan Asean, seandainya lembaga ini mendapatkan institusional *fee* cuma seribu rupiah dari setiap ton batubara, yang berhasil diproduksi di wilayah Kalimantan Selatan yang kita ketahui jumlahnya mencapai ratusan ribu ton per tahunnya.

Jika potensi seperti di atas (dari sekian banyak potensi lainnya) yang dimiliki Unlam dapat disulap menjadi efektif, maka beberapa kelemahan dilembaga ini akan segera dapat menjadi keunggulan yang sulit untuk ditandingi oleh perguruan tinggi lainnya.

Dari andai-andai di atas, saya cukup setuju dengan tulisan kolega saya lainnya yaitu Dr M. Ahsin Rifa'i, yang mengisyaratkan diperlukannya seorang pemimpin yang "gila" untuk membangun Unlam dari ketertinggalan selama ini.

Tulisan ini tidak menafikan pendapat bahwa sistem merupakan sesuatu yang urgen untuk pengembangan Unlam. Tetapi untuk suksepsi kepemimpinan Unlam sekarang ini ada sesuatu yang lebih penting lagi yaitu: "*The man behind the system*". Jadi, jika bicara prioritas, saya lebih mengutamakan "*leadership*" ketimbang "*system*", dengan asumsi bahwa pemimpin yang ideal bukan cuma bisa menjalankan sistem, tapi lebih jauh dapat menciptakan atau paling tidak menciptakan sistem yang lebih kondusif.

Dengan alur pemikiran seperti diatas saya memberanikan diri untuk mengemukakan beberapa tipologi karakter pemimpin Unlam yang akan datang, seperti berikut:

Pertama, memiliki integritas yang tinggi. Syarat karakter seperti ini merupakan harga mati, karena pemimpin yang tidak memiliki integritas mustahil dapat mewujudkan mimpi-mimpi indah kita menjadi kenyataan.

Kedua, memiliki nyali yang tinggi dalam setiap keputusan, khususnya dalam memperbaiki sistem organisasi yang dirasa sudah tidak layak dan “*out of date*” dalam bingkai aturan formal yang ada. Lebih ideal lagi jika ada aturan dari atas yang dirasa sudah tidak sesuai lagi dengan kondisi kekinian Unlam dan dunia pendidikan pada umumnya, seorang Rektor harus berani mengajukan rekomendasi guna peninjauan kembali aturan tersebut. Untuk hal ini, seorang Rektor memiliki kemudahan yang banyak, antara lain dengan menggunakan forum Rektor seluruh Indonesia yang secara periodik selalu dilaksanakan.

Ketiga, memiliki kecakapan komunikasi dan *human relation* yang tinggi, baik kepada warga di lingkungan kampus maupun kepada *stakeholder* lainnya di lingkungan eksternal kampus. Kemampuan seperti ini besar sekali dampaknya dalam menciptakan kebersamaan dan jiwa korsa terhadap Unlam dan dalam menciptakan *quality of work life* di lingkungan dalam organisasi. Kemampuan seperti ini sekaligus akan meredam konflik internal yang biasanya muncul pasca pemilihan Rektor, serta dapat mengurangi jurang konflik antara tujuan personal dan tujuan organisasional.

Keempat, seorang Rektor harus memiliki profesionalitas yang mumpuni dalam aspek manajerial. Predikat dan gelar Profesor dan Doktor bagi seorang Rektor memang sesuatu yang ideal, karena sedikit

banyak bisa memberikan keyakinan terhadap publik. Tetapi, yang lebih penting lagi harus memiliki kompetensi yang kuat dalam aspek manajerial. Saya pernah mendengar penuturan seorang kolega yang menceritakan adanya salah satu Universitas di Australia yang menyewa seorang akuntan profesional dari luar kampus sebagai pemimpin, karena universitas yang bersangkutan sedang terbelit dengan masalah sistem keuangan.

Last but not least, Rektor yang akan datang diharapkan bisa memiliki kepekaan terhadap aspirasi yang berkembang di kalangan interval warga kampus sebagai *stakeholder* yang utama. Khusus untuk ini, dalam rapat senat Unlam yang diselenggarakan baru-baru ini, saya mengusulkan agar dalam pemilihan yang akan datang ada sesi khusus di mana para Dekan di lingkungan Unlam diberi kesempatan untuk secara bergantian menyampaikan pidato yang memuat aspirasi dari warga fakultasnya masing-masing.

Pidato aspirasi para Dekan tersebut selanjutnya dituangkan ke dalam pidato program masing-masing bakal calon Rektor. Penilaian terhadap masing-masing kandidat akan dinilai dari kecocokan antara pidato aspirasi kandidat dengan aspirasi warga fakultas.

Akhirnya, karena suksesi kali ini merupakan hal yang sangat strategis bagi pengembangan Unlam ke depan, dengan semangat *waja sampai kaputing*, marilah kita sama-sama berusaha dan berdoa agar Unlam mendapatkan sosok pemimpin yang ideal. *Walahualam bissawab.* **

4. Pimpinan Perguruan Tinggi Harus Mumpuni⁴

Dewasa ini Perguruan Tinggi (PT) dituntut untuk secara terus menerus menjadi motor transformasi, dalam dinamika perubahan yang berlangsung sangat cepat. Agar dapat mewujudkan hal tersebut, PT harus peka terhadap segala bentuk perubahan yang terjadi di masyarakat sebagai tanggung jawab sosial atas keberadaannya.

Kalau kita cermati dari waktu ke waktu, PT di Indonesia jumlahnya bertambah banyak. Hal ini bisa dimengerti, karena peran pendidikan diakui dalam mencerdaskan bangsa. Dari berbagai pengalaman terbukti bahwa bangsa yang cerdas cenderung dapat membawa kesejahteraan bangsanya dan juga mampu meningkatkan daya saing bangsanya. Oleh karena itulah pemerintah memberikan kesempatan yang luas kepada masyarakat untuk ikut serta berperan dalam upaya mencerdaskan bangsa ini melalui pembangunan di sektor pendidikan di PT atau lembaga pendidikan tinggi lainnya.

Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Iptek) yang begitu cepat, mengikuti irama perkembangan global sekarang ini, menuntut paradigma baru dari suatu PT. Menurut Dodi Nandika dkk (2006) tuntutan kepada PT sekarang ini antara lain perlunya pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (IT/ICT), produk PT yang mempunyai nilai tambah dan mampu membantu permasalahan lokal, nasional dan internasional kini semakin menguat. Pemikiran tersebut sejalan pula seperti yang dikatakan oleh Lendel (Budi Widianarko, 2014), bahwa PT dapat dipandang

⁴ Tulisan **Prof Dr Wahyu**, Dekan FKIP Unlam, yang dimuat *Harian Banjarmasin Post* tanggal 13 Maret 2014.

layaknya sebuah industri multiproduk dengan tujuh pokok, yaitu: (1) pendidikan, (2) produk budaya, (3) tenaga kerja terlatih, (4) penelitian kontrak, (5) difusi teknologi, (6) penciptaan pengetahuan baru dan (7) produk dan industri baru.

Dua pemikiran di atas memang baik dan sah sah saja. Namun, perlu diingat, hakikat PT jangan sampai hanya menjawab tantangan perubahan zaman. Oleh, karena itu, salah satu masalah dalam pembangunan PT sekarang ini, adalah bagaimana PT dengan sumberdaya yang dipunyai sekarang, justru mampu mengoptimalkan perannya untuk menjawab persoalan global, seperti yang dituliskan diatas. Untuk dapat menjawab tantangan diatas, curahan waktu dan tenaga tidaklah mencukupi, tetapi diperlukan kepemimpinan yang berkualitas.

Problema Kepemimpinan

Sebenarnya, yang jadi persoalan kepemimpinan di PT yaitu kemampuan orang memberikan kepercayaan bahwa ia dapat membawa PT-nya maju dan mencapai tujuan dengan mengajak dan memotifasi civitas akademika itu bergerak bersama-sama. Seorang Pimpinan PT membawahi akademisi, seperti guru besar, dosen, mahasiswa dan karyawan administratif, jelas sekali harus mempunyai kemampuan kepemimpinan yang mumpuni.

Tantangan paling berat sekarang ini adalah PT harus menjawab persoalan global. PT yang unggul atau berkualitas justru bergulat dengan dinamika yang cepat berubah. Ilmu pengetahuan bertambah setiap waktu, generasi baru datang dengan teknologi dan masalah yang berbeda-beda.

Di tengah dinamika atau perubahan yang begitu cepat, kita justru sulit menemukan pimpinan PT yang begitu cepat tanggap dengan perubahan tersebut. Kita justru sulit menemukan pimpinan PT yang kreatif, inovatif, inspiratif dan produktif. Semuanya hanya sibuk dengan urusan-urusan administrasi, seperti mengurus mahasiswa baru, administrasi keuangan, kepegawaian, pemilihan pimpinan PT, pengukuhan guru besar, rapat-rapat, upacara setiap bulan, upacara hari besar nasional, kegiatan-kegiatan olahraga, perlombaan seni, dan entah apalagi. Pokok pekerjaannya adalah administratif, rutin dan membuat laporan.

Dengan metode kerja seperti itu, jelas PT sulit menghasilkan inovasi, pembaharuan, apalagi mencetak agen perubahan. Di dalam PT-nya gelap gulita, yang banyak ditemuinya hanya perselisihan paham, konflik, kelompok-kelompok, politik kampus, primordial, asli bukan asli, alumni bukan alumni, latar agama, dan alokasi anggaran.

Ditemui, banyak yang menjadi pimpinan PT yang tak menguasai (ilmu) administrasi dan tidak punya kapasitas kepemimpinan memadai. Ini dapat dimaklumi karena sebagian besar mereka berasal dari bidang yang sangat spesifik, misalnya fisika, sosiologi, antropologi, ilmu politik, ekonomi, hukum dan kedokteran. Akibatnya, begitu menjadi Pimpinan PT, mereka dengan mudah masuk perangkap. Sebab, kewenangan dan kekuasaan mereka terlalu besar, dari masalah akademik, administrasi, keuangan, sampai dengan masalah-masalah sepele semuanya menjadi urusan pimpinan PT.

Ditemui, banyak yang Pimpinan PT tentu saja akan terselamatkan kalau punya pembantu atau pembisik yang arif. Sebaliknya, pimpinan PT akan celaka dan terhina pada akhir masa jabatannya kalau pembantu dan pembisiknya adalah orang-orang oportunistis, licin, nekat, hedonis, materialistis.

Keadaan ini tentunya tidak boleh berlanjut. Kembalikanlah misi PT pada khitahnya, yakni: 1. Mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. 2. Mengembangkan sivitas akademika yang inovatif, responsif, kreatif, terampil, berdaya saing, dan kooperatif melalui pelaksanaan Tri Dharma. 3. Mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora (Pasal 4, UUD RI, No 12 Tahun 2012). Di samping itu, juga fasilitas dan anggaran yang memadai bagi PT dalam melaksanakan misi sejatinya. Bangsa yang besar perlu ditopang PT bermutu.

Pemimpin yang Dirindukan

Secara umum peran sebuah PT adalah menyelenggarakan dan meningkatkan mutu pendidikan, atau pengajaran, serta riset. Di Indonesia, tugas itu ditambah lagi dengan pengabdian kepada masyarakat.

Ketiga tugas yang disebut Tri Dharma PT ini pada intinya harus diwujudkan. Tetapi, perwujudannya sering menghadapi kendala. Salah satu sebabnya, tidak semua potensi di PT bisa disinergikan akibat efek samping dari pesta demokrasi pemilihan pimpinan, atmosfer akademik tidak otomatis bersih kembali, bernafas sesak, oksigen yang kita harapkan bersih masih belum bisa kita dapatkan. Sebaiknya, setelah

pesta demokrasi pemilihan pemimpin selesai, maka seorang pemimpin terpilih harus segera menjadi orang kuat di PT-nya. Bukan kuat secara fisik, tetapi kuat secara karakter dan mental.

Menurut Jakob Sumardjo (2002), orang kuat mempunyai ciri-ciri: menjunjung tinggi kejujuran, ketulusan tanpa pamrih, keikhlasan mengabdikan, pengorbanan, keteladanan, pemersatu, meninggalkan subjektivitas golongan, memahami isi hati yang dipimpinnya, tegas, berani karena benar. Benar karena menurut hukum, mengutamakan kepentingan bersama, jauh dari aji mumpung, berani tidak populer, tidak ragu untuk membenarkan dan menyalahkan, tidak melihat batas-batas golongan dan kepentingan, berkuasa tapi tidak menguasai, kaya tetapi tidak memiliki, cerdas tetapi menyembunyikan kecerdasannya, berbicara melalui kerja, berprinsip tetapi terbuka, menghukum dengan menangis dan berdoa bukan untuk dirinya.

Bila kualitas pemimpin yang demikian itu terpilih menjadi orang kuat, maka PT-PT di Indonesia diharapkan dapat menghasilkan kaum intelektual muda yang profesional, lebih berbudaya, lebih krisis dan dapat bersaing baik di tingkat nasional maupun internasional.**

5. Tidak Perlu yang “Gila”⁵

Menanggapi opini tentang bakal Rektor Universitas Lambung Mangkurat yang baru untuk masa tugas 2014-2018, saya sepakat bahwa Rektor baru itu diharapkan mampu membawa Unlam ke tataran yang lebih maju. Tapi, kita tidak perlu mempunyai rektor yang “gila” (sebagaimana dibayangkan oleh M. Ahsin Rifa’i). Kita

⁵ Tulisan **HM Kustan Basri**, mantan Rektor Unlam, yang dimuat *Harian Banjarmasin Post* tanggal 10 Maret 2014.

membutuhkan seorang rektor yang normal, sehat rohani dan jasmani, kuat mental dan spiritual, yang mau bekerja keras untuk kepentingan lembaga, bukan untuk kepentingan pribadi. Pemimpin yang bisa memberikan suri tauladan dan tidak mengorbankan anak buah serta menjaga martabat almamater.

Kondisi *objective* Unlam sekarang ini, jauh lebih baik daripada dahulu. Dosen yang bergelar Doktor dan Magister sudah banyak dan lulusan dari Universitas terbaik pula. Demikian pula dosen yang telah mencapai jenjang tertinggi (Guru Besar) sudah lumayan. Sarana dan prasarana pendidikan dan penelitian sudah lebih baik, meskipun mungkin belum ideal. Tetapi bagaimanapun juga sumber daya itu adalah selalu terasa langka, tidak akan pernah berlimpah ruah dihadapkan kepada kebutuhan. Menghadapi kelangkaan sumber daya (*scarcity of the resources*) ini diperlukan kebijakan dalam penugasan dan penggunaannya agar didapatkan hasil yang optimal. Di samping itu harus mempunyai *sense of priority an urgency*. Jangan sampai ada diskriminasi *like and dislike*, dan jangan sampai terjadi pemborosan dan kebocoran, yang dapat menimbulkan depresi dan akhirnya menghilangkan *spirit*.

Unlam memang harus mempunyai orang yang seperti tersebut diatas, tapi lebih penting adalah yang rasional dan realis terutama dalam pencapaian tujuan. Kita tidak perlu beretorika seperti para motivator atau berdemagogi seperti beberapa politisi. Seperti (kalau saya tidak salah baca di sebuah *leaflet* Unlam) disebutkan Unlam akan menjadi nomor 20 di Indonesia pada tahun 2020. Berarti enam tahun kedepan, Alhamdulillah kalau tercapai, tapi marilah kita pikirkan, sekarang ini kita berada di urutan

keberapa. Berapa perguruan tinggi negeri dan swasta yang diatas kita? Kalau dengan *speed* yang sama posisi tidak akan berubah.

Masa tugas Rektor hanya empat tahun, dan kalau bertahan dapat dua masa tugas akan 8 tahun. Berarti, untuk mencapai 2020 perlu satu setengah masa tugas, untuk mencapai tempat posisi ke 20 pada tahun 2020. Perlu seorang Rektor yang agak “luar biasa” (bukan “gila”) untuk tugas tersebut.

Saya pikir supaya adil pada kawan yang akan kita beri tugas tersebut lebih baik diberikan “*road map*” tahapan pencapaian apa yang optimal dapat diselesaikan dalam masa tugas pertama, dan apa yang harus dicapai pada masa tugas kedua, sambil mengupayakan percepatan *speed* yang dimungkinkan oleh kondisi *scarcity of the resources* tadi. Karena, universitas adalah suatu “*community of the equals*” atau “masyarakat orang-orang yang setara”. Rektor adalah *Primus inter pares*, yang utama di antara sesama, bukan seorang “atasan”, karena pangkatnya bisa di bawah seorang Pembantu Rektor atau Dekan, dan kalau masa tugasnya selesai akan kembali ke tugas semula jika belum pensiun.

Oleh karena itu, saya harapkan akan selalu terlaksana kolegialitas dan harmoni sesama tenaga akademik khususnya, sehingga akan terjadi *sphere* seperti sekarang ini. Besar harapan saya agar Unlam dapat dikembangkan menjadi masyarakat ilmiah yang menanggapi perkembangan ilmu secara lengkap sesuai dengan fungsinya. Juga dalam perannya sebagai mitra Pemda untuk membangun daerah.

Pada masa rektor Profesor Anwary Dilmy pada tahun 1973 terasa sekali peran Unlam pada waktu

itu, dimana insan-insan Unlam turut berkiprah dalam proses pembangunan daerah. Unlam turut aktif bersama dengan para kepala dinas dan pejabat-pejabat pemerintah provinsi menyusun Rencana Pembangunan Lima Tahun Daerah, setelah melalui serangkaian Seminar Pembangunan daerah dan *workshop* bersama Bappenas. Demikian juga kegiatan kemasyarakatan, terutama oleh para mahasiswa sangat *intens*, sehingga Unlam selalu berada di hati masyarakat.

Akhirnya selamat memasuki masa pemilihan. Pelihara persatuan dan rasa persaudaraan serta silaturahmi. *Viva Universitas Lambung Mangkurat sebagai magistrorum et scholarium*. Saya tetap bangga padamu.**

6. Sosok Rektor Unlam Yang Diinginkan⁶

Muhammad Handry Imansyah (MHI) pada 17 Mei 2014 menulis di kolom opini *Harian Banjarmasin Post* tentang kriteria calon Rektor Universitas Lambung Mangkurat yang pas. Tulisannya melengkapi kriteria calon Rektor yang ditulis oleh M Ahsin Rifa'i. Apa yang ditulis MHI tentang Unlam, memang suatu kenyataan yang terpaksa diterima.

Secara umum posisi Unlam terhadap Universitas-universitas di Pulau Jawa memang sulit disejajarkan. Dulu, posisi Unlam terhadap beberapa Universitas di pulau Sumatera seperti Unila (Lampung) dan Unsyiah (Banda Aceh), dan dipulau Kalimantan seperti Untan, Unpar dan Unmul, mungkin masih kira-kira sejajar. Bagaimana sekarang?

⁶ Tulisan Prof Dr Rusdi HA, mantan Dekan Fakultas Teknik Unlam, yang dimuat *Harian Banjarmasin Post* tanggal 29 Mei 2014.

Rasa-rasanya hanya terhadap Universitas Palangkaraya saja lagi yang masih berani menganggap'adik'. Bahkan, dengan Universitas Borneo di Tarakan, yang baru beberapa tahun ini dijadikan Universitas Negeri, Unlam harus berhati-hati. Kemungkinan dalam beberapa tahun ke depan Unlam akan disalip mereka.

MHI menitikberatkan pentingnya pengelolaan dan meningkatkan sumberdaya manusia (SDM) secara berkesinambungan. Menurutnya, dengan cara pemberian *reward* terhadap SDM—dalam hal ini dosen—yang berprestasi, baik prestasi peningkatan gelar akademik, maupun prestasi lain yang bisa dibanggakan, maka akan tercipta iklim keinginan meningkat pada dosen-dosen lain. Virus *need achievement* ke setiap individu di lingkungan Unlam.

Kalau menurut MHI diperlukan lompatan besar (*quantum leap*) dalam usaha peningkatan dan pengelolaan SDM secara berkesinambungan. Dengan demikian, Unlam tentu memerlukan seorang Rektor yang visioner. Hal ini pernah penulis dengar disampaikan oleh salah satu bupati di Kalimantan Selatan. Unlam memerlukan bukan hanya Rektor yang menjalankan *business as usual* (BaU), tetapi yang mempunyai ide-ide besar dan keberanian menjalankannya.

Bila saran MHI menekankan pengembangan SDM, yaitu *brainware* dari suatu perguruan tinggi untuk mengejar ketinggalan terhadap rekan-rekan perguruan tinggi (PT), Unlam mungkin dapat mengurangi *gap* atau ketinggalannya, tetapi tidak akan bisa menyamai apalagi mendahului rekan-rekan PT. Hal ini karena rekan-rekan PT tersebut juga terus

berkembang sedemikian rupa dengan kecepatan yang tinggi, sehingga Unlam perlu tidak hanya *quantum leap*, tetapi *great-quantum leap*.

Penulissekarangakancobamelihatpengembangan Unlam dari arah lain. Pengembangan SDM/*brainware* seperti yang telah disarankan oleh MHI, memerlukan wadah yang baik yaitu infrastruktur kampus yang sepadan dengan SDM-nya. Apakah kampus sekarang belum baik? Kalau kita melihat kampus orang lain, ya kita merasa malu dengan Kampus Unlam.

Sekarang Unlam memang sedang berbenah. Banyak pembangunan fisik akan dilakukan. Tapi penulis merasa pembangunan itu akan menjadi sia-sia. Kampus Banjarmasin makin lama makin terendam. *Trend* ke arah itu sudah jelas kelihatan. Kita lihat saja dalam 3 atau 4 tahun kedepan. Selain itu areanya juga sudah sangat terbatas, dan dikepung oleh pemukiman dan perkantoran. Mayoritas gedung yang lama sudah terlanjur elevansinya terlalu rendah. Hanya gedung baru yang bisa dibangun agak tinggi.

Kampus Banjarbaru memang topografinya cukup baik. Penataannya juga memadai. Tetapi, masalahnya areanya mirip dengan Kampus Banjarmasin yaitu: sempit, terbatas dan dikepung oleh pemukiman.

Sejak awal berdirinya, sudah nasib Unlam mempunyai *distributed campus*, gedung kampus yang tersebar di beberapa tempat. Gedung-gedungnya tersebar dimana-mana. Kampus tersebar ini memang tidak masalah kalau manajemen pengelolaan sudah baik. Dalam hal-hal khusus, seperti Fakultas Kedokteran, memang perlu dekat dengan rumah sakit pendidikan. Tapi, kampus yang menyatu, jelas sekali lebih mudah pengelolaannya.

Ini terlihat, dari beberapa kampus di Indonesia, di mana pengembangan sarana fisik mulai terbatas. Mereka berusaha mengembangkan dan menyatukan kampus ke tempat yang baru. Sebagai contoh, Universitas Indonesia yang semula kampusnya hanya di Salemba, membangun kampus baru di Depok seluas 320 ha.

Kita semua juga mengetahui, pemerintah sekarang dalam rangka menunjang kemajuan bangsa, telah mendirikan dua buah Institut Teknologi, yaitu Institusi Teknologi Sumatera di Lampung dan Institut Teknologi Kalimantan di Balikpapan. Kedua institut baru ini, dibina masing-masing oleh ITB dan ITS. Luas areal rencana keduanya adalah 300 ha. Hal ini kata Pak Nuh (Mendiknas), melihat pengalaman kampus ITS 180 ha, ternyata sudah terlalu padat untuk jumlah mahasiswanya 20 ribuan orang. Pembangunan kedua institut telah dimulai sejak tahun 2011 yang lalu.

Rencana kampus Institut Teknologi Kalimantan yang megah di Balikpapan., membuat dosen-dosen teknik memimpikan mempunyai kampus seperti disana. Apakah Unlam tergugah membuat kampus yang baik, bagus dan megah bagi mewartakan SDM yang akan dikembangkan dengan cara yang disarankan oleh MHI? Sampai saat ini kelihatannya tidak seorang pun terpikir kearah kesana.

Kalau kita lihat potensi lahan Kalimantan Selatan, boleh dikatakan tidak terbatas. Untuk 300 hektare, yaitu 3 juta m², lahan berukuran 1,5 km x 2 km sudah cukup. Kadang ada alasan, wah nggak ada uang untuk pembebasan tanah. Padahal, Unlam banyak melakukan MoU dengan berbagai instansi, salah satunya adalah dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan.

Penulis kira, Bapak Gubernur akan mudah saja membebaskan tanah dari milik negara. Lalu selanjutnya, bagaimana dengan biaya untuk pematangan lahan dan bangunan-bangunannya? MHI kemarin bilang, rekan-rekan swasta punya yang disebut dengan *corporate social responsibility* (CSR). Nah, satu perusahaan dengan satu CSR dapat digunakan untuk pematangan lahan. CSR dari perusahaan-perusahaan lainnya digunakan untuk bangunan-bangunan. Ini baru untuk tahap awal saja.

Penulis berpendapat untuk mencapai cita-cita Unlam yang maju dan terpendang, Rektor Unlam yang baru seyogyanya mampu berpikir kreatif (*out of the box* menurut istilah MHI) atau berpikir menyamping (*lateral thinking* menurut de Bono). Rektor tidak sedang melakukan BaU, melewati waktu dari hari ke hari, menunggu gaji dari bulan ke bulan, kemudian melaksanakan ritual penggantian Rektor, tanpa terobosan apa-apa.

Selanjutnya untuk menunjang aktivitas tersebut, Rektor juga harus mempunyai kemampuan *soft skill* seperti *leadership*, kemampuan berkomunikasi untuk membuka *networking* dan kemampuan bernegosiasi. Kampus Unlam idaman jelas tidak bisa dicapai oleh satu orang Rektor baru yang akan dipilih, tetapi merupakan pekerjaan estafet beberapa Rektor ke depan. Kalau pekerjaan estafet ini tidak dimulai oleh Rektor yang baru nanti, penulis berpendapat bahwa 10 Rektor ke depan pun kata 'Unlam' akan tetap diplesetkan "Universitas Lambat Maju" sebagaimana yang diplesetkan sekarang ini.**

BAGIAN KEEMPAT

A “No” uttered from the deepest conviction is better than a “Yes” merely uttered to please, or worse, to avoid trouble.

-- Mahatma Gandhi

EPILOG

Saya adalah penggemar kontestasi politik secara demokratis, yang nyaris identik dengan paham bahwa *'vox populi, vox dei'*. Bagi saya, dengan segala kekurangannya, sistem demokrasi semacam itu dapat menghindarkan terpilihnya kandidat (pemenang) yang cenderung dipengaruhi oleh kekuatan-kekuatan oligarkhis, eksklusif, dan tidak dikenal baik oleh rakyat sebagai pemilih. Selain itu sistem demokrasi juga memungkinkan siapapun dapat mencalonkan diri untuk dipilih, selain haknya untuk memilih. Oleh karena itu, dari perspektif tersebut saya menilai aturan pemilihan Rektor yang berlaku sekarang ini bukanlah praktik kontestasi demokratis yang ideal. Sebab, tidak semua orang dapat mencalonkan diri untuk dipilih. Juga karena yang memiliki hak pilih secara eksklusif hanya ada pada para senator saja, dan bukan pada seluruh *civitas academica*.

Antara Teori dan Praksis

Dengan merujuk pada berbagai kejadian kontestasi politik di Indonesia akhir-akhir ini, yang cenderung jauh dari bentuk ideal, keyakinan saya tentang efektivitas sistem demokrasi agak luntur. Iman saya belum goyah untuk meyakini bahwa pilihan orang banyak (sebagai ciri sistem pemilihan demokratis) itu niscaya jauh lebih baik daripada pilihan orang yang sedikit. Logikanya adalah, kalau

untuk menentukan pemimpin yang baik, semakin banyak orang yang sepakat untuk memilih si fulan karena alasan bahwa si fulan itu orang baik dan patut dipercaya, maka tentulah merupakan garansi bahwa pilihan banyak orang itu akan “salah pilih” semakin kecil. Tapi rupanya sistem pemilihan demokratis itu butuh prasyarat. Apakah orang-orang yang terlibat dalam proses pemilihan tersebut adalah “orang-orang yang dapat menggunakan akal sehatnya” atau tidak?

Dengan melihat fakta mutakhir, saya harus menyatakan bahwa sistem demokrasi liberal yang seyogyanya melibatkan seluruh rakyat (sebagai konstituen) sungguh sangat tidak cocok dengan kondisi masyarakat kita saat ini. Betapa tidak, prasyaratnya susah dipenuhi. Saya membayangkan bahwa kalau sekiranya seluruh *civitas academica* diberi hak untuk memilih Rektor, maka bukan mustahil akan terjadi kasus seperti kontestasi Pilkada. Rakyat Indonesia sebenarnya tidak siap untuk mempraktikkan sistem demokrasi langsung berpola liberal, lantaran belum memiliki tingkat literasi demokrasi yang memadai, masih suka terombang-ambing dengan segala isu berbau *hoax* dan ujaran kebencian, serta lemah imannya untuk menolak “politik uang” dengan segala bentuknya. Hal itu terjadi, antara lain, karena masyarakat kita lebih percaya pada hal-hal yang berbau dusta dan pergunjangan masalah pribadi tokoh yang disasar yang sebenarnya disponsori oleh para tim sukses petarung. Ketika hal-hal dusta lebih banyak dipergunjingkan, muncullah gejala yang disebut oleh Ralp Keyes (2014) sebagai “*post-truth*” (pasca kebenaran). Dalam skala makro, gejala tersebut mewabah sekarang ini karena sumbangan peran yang keliru dari media sosial (medsos), yang

gemar sekali menyebarkan “*fake news*” (berita palsu) atau berita benar tapi telah digoreng dan dipelintir sekehendak hati oleh si penyebar berita. Lantaran masyarakat kita masih rendah tingkat literasi demokrasinya, maka sangat mudah mereka diombang-ambingkan oleh penggoreng isu yang punya niat jahat. Saya tidak yakin masyarakat kampus, terutama di Unlam, bukanlah kekecualian dari hal itu. Oleh karena itulah saya kemudian dapat menalar bahwa sistem pemilihan dengan menyerahkan hak pilih kepada Senat Universitas adalah yang terbaik, untuk saat ini.

Bahwa sistem perwakilan, yakni hak pilih berada di tangan para senator itu lebih baik daripada sistem pemilihan langsung oleh seluruh *civitas academica*, didasarkan pada asumsi: para senator adalah orang-orang terpilih yang punya integritas pribadi dan keilmuan yang mumpuni, serta punya idealisme yang terjaga. Dalam klausa yang berbau superlatif, senator itu adalah bak “manusia setengah dewa”. Kalau kita tilik cerita Yunani kuno, dewa memang bukan makhluk yang bebas dari kesalahan seperti halnya para malaikat. Dewa juga bukanlah makhluk serupa setan, yang culas dan suka memperdaya. Dewa adalah personifikasi dari “manusia yang sempurna dengan segala kelebihan dan kekurangannya”. Ciri lain dari “manusia setengah dewa” adalah, eksistensinya selalu dibayangkan sebagai berpikir dan bertindak untuk kemaslahatan orang banyak. Saya cukup yakin dengan kesahihan kriteria tersebut, karena anggota Senat Universitas didominasi oleh kaum cerdas pandai yang bergelar profesor (mahaguru). Tidak ada mahaguru yang memperagakan keculasan, kecuali Sengkuni. Tidak ada mahaguru yang terbelit dilema sehingga seolah-olah tidak punya pendirian, kecuali Resi Bisma.

Namun perlu dicatat, Sengkuni serta Resi Bisma itu figur fiktif yang hanya ada dalam cerita pewayangan. Unlam tentulah bukan bagian dari cerita pewayangan itu.

Kontestasi jabatan Rektor Unlam tidaklah pantas diandaikan seperti *Baratayuda*, yang mengisahkan perang besar di Kurusetra antara pihak Pandawa dan Kurawa. Juga tidak patut diserupakan dengan perhelatan Pilkada dalam rangka mencari Gubernur, misalnya. Memilih Rektor tidaklah mesti berdarah-darah dan menyebabkan putusnya tali persaudaraan, seperti pada kasus *Baratayuda*, yang dipicu oleh sengketa hak pemerintahan tanah negara Astina. Pemilihan Rektor juga tidak perlu seperti pemilihan Kepala Daerah yang butuh “tim sukses” atau “tim kampanye” untuk pencitraan para kandidat, karena para pemilihnya diasumsikan tidak cukup mengenal kandidat yang berkontestasi, sehingga masih ada harapan untuk bisa “dirayu”, “ditipu”, atau “dibeli”. Pemilihan Rektor mestinya tidaklah demikian! Kalau boleh berandai-andai, bahkan menurut saya dalam proses memilih Rektor itu mestinya dapat dilakukan secara musyawarah dan mufakat. Prosedur demikian niscaya jauh lebih baik, dan pasti lebih demokratis. Lagipula, siapa *sih* yang tidak kenal dengan pribadi-pribadi yang tampil sebagai kandidat Rektor? *Track record* masing-masing kandidat pasti sudah dikantongi oleh para senator. Lagipula, apa hebatnya *sih* jabatan Rektor itu sehingga harus diperebutkan dengan segala macam cara? Semua elit di universitas tahu belaka bahwa jabatan Rektor itu hanya sementara, empat tahun, atau dua kali empat tahun alias delapan tahun. Hal itu telah ditentukan dalam aturan perundangan, karena jabatan Rektor adalah tugas tambahan bagi

seorang dosen yang dipercaya untuk menjabat itu. Ketika sudah selesai, “mantan Rektor” kembali lagi jadi dosen biasa. Jabatan Rektor beda dengan jabatan Gubernur, walaupun sama-sama diandaikan sebagai “pejabat eselon I” langsung di bawah Menteri. Bagi kalangan masyarakat awam, kalau mantan Gubenur itu menjadi seorang yang kaya raya adalah hal biasa alias lazim terjadi di mana-mana. Bagi masyarakat kampus, seorang mantan Rektor itu bisa kaya raya adalah tidak biasa alias patut dicurigai. Karena itu, menurut saya, jabatan Rektor adalah jabatan yang penuh cobaan dan fitnah. Perlu kuat iman untuk menduduki jabatan Rektor. Perlu kesungguhan niat untuk mengabdikan, supaya “mantan Rektor” tidak mengalami *post-power syndrom*, atau lebih parah lagi mendapatkan hadiah penyakit *stroke* karena tidak siap menjadi mantan “pejabat struktural”.

Saya tidak menyalahkan orang yang berambisi jadi Rektor. Bahkan saya “angkat topi” kepada mereka yang punya niat ingin jadi Rektor, karena berarti yang bersangkutan sudah mencapai tingkatan kebutuhan tertinggi ala Maslow, yakni kebutuhan aktualisasi diri. Saya yakin para calon Rektor sudah “mematut-matut diri”, soal kepantasan dirinya menjadi simbol universitas. Hal itulah yang menurut ahli psikologi disebut kemampuan introspeksi diri. Berkaca pada cermin diri dan bertanya pada cermin tersebut, “Apakah aku pantas jadi Rektor?” Kaca cermin yang baik tidaklah pernah berdusta. Tidak seperti kaca cermin dalam “*fitting room*” yang sengaja disuruh menipu agar calon pembeli pakaian merasa lebih cantik atau lebih seksi sehingga lalu memutuskan untuk membeli pakaian yang sebenarnya tidak terlalu pantas buat dirinya.

Kepantasan jadi Rektor itu bukan sekadar menyandang gelar doktor dan fasih berbahasa asing. Menyangkut penampilan diri, menurut saya (maaf kalau tidak sepakat), minimal harus menunjukkan raga yang sehat dan jiwa yang kuat;¹ syukur-syukur berwajah cukup tampan atau cantik (kalau perempuan), berpenampilan rapi (tidak perlu necis bagai *dandy* atau modis bak peragawati), murah senyum, dan seterusnya. Mengapa harus sedemikian rupa prasyaratnya. Bukan melebih-lebihkan, menurut saya, seorang Rektor itu harus mewakili citra sebuah universitas yang ramah tetapi berwibawa, maju dan unggul. Secara pribadi yang bersangkutan boleh saja memegang prinsip kesederhanaan, tapi untuk kemampuan nalar misalnya jangan juga sederhana, harus di atas rata-rata. Boleh saja mengadopsi ilmu padi yang katanya “semakin berisi, semakin merunduk” atau istilah populernya adalah *humble*. Akan tapi untuk memperjuangkan kemajuan universitas janganlah merunduk-runduk, karena Rektor yang jempolan mesti harus aktif “menjemput bola” dan argumentatif dalam melakukan *lobby*. Untuk memenuhi syarat seperti itu tentu saja yang bersangkutan tidak perlu harus mendapatkan sertifikat sekolah kepribadian. Lagipula syarat seperti itu bagi sejumlah orang mungkin dianggap sekadar syarat artifisial belaka. Bagi sebagian orang, saya kira tidak terkecuali para senator, yang penting syarat bagi seorang Rektor itu adalah menunjukkan rasa percaya diri sebagai pimpinan universitas, berwibawa secara intelektual, dan tidak menghindari tanggung jawab

¹ Istilah klasiknya adalah “*Mens Sana In Corpore Sano*”. Tafsir bebasnya adalah, raga yang sehat ditunjukkan dari kondisi tidak mengidap penyakit gula dan darah tinggi, apalagi penyakit jantung koroner atau gagal ginjal. Sedangkan kriteria jiwa yang kuat ditunjukkan dari stabilitas emosi sehingga tidak mudah marah-marah, apalagi sampai hilang akal dan panik, dalam menghadapi suatu masalah pelik.

atas sesuatu masalah. *Okelah*. Kata anak gaul sekarang, “*taps*”, artinya mantap.

Menilai Kandungan Visi

Kalaulah faktor personal calon Rektor sudah tidak masalah lagi, maka hal penting berikutnya adalah mempertimbangkan solusi atas masalah yang dihadapi oleh universitas. Dari visi dan misi yang disampaikan oleh sang kandidat sebenarnya bisa ditangkap apa yang ditawarkannya untuk mengatasi masalah universitas. Biasanya, visi dan misi itu bukan hanya merupakan “janji politik”, melainkan juga obsesi dan mimpi-mimpi sang kandidat. Kalau sang kandidat memiliki wawasan yang jelas tentang masa depan Unlam, niscaya dia akan punya perencanaan yang visioner. Visioner bukan berarti sekadar bermimpi tentang masa depan yang lebih baik. Visioner sebenarnya lebih pada apa yang dapat ditawarkan sebagai solusi terbaik dengan menggunakan sumberdaya yang ada atas masalah laten yang terjadi di masa kini dan masa akan datang.

Mengambil contoh pada visi dan misi para calon Rektor Unlam tahun 2014, semua calon Rektor Unlam relatif menunjukkan bahwa mereka cukup memahami masalah struktural yang ada di Unlam. Dengan membaca visi dan misi mereka, nampak sekali bahwa solusi permasalahan Unlam masa kini dan masa depan diandaikan sebagai masalah manajemen, sehingga para calon Rektor itu seolah-olah memposisikan diri mereka sebagai “calon manajer Unlam”. Diam-diam, diakui atau tidak, sebagai manajer tersebut mereka melihat permasalahan aktual yang ada dari sudut sistem. Kalau sistem berfungsi dengan baik, selesailah segala perkara. Karena itu boleh jadi mereka membayangkan bahwa tugas seorang Rektor itu

terutama bagaimana agar sistem dapat berjalan dengan baik. Tentu akan banyak masalah yang muncul dan bakal dihadapi nantinya. Tetapi strategi yang dianggap paling aman adalah, ikuti aturan saja, dan jangan melawan sistem yang sudah baku. Padahal untuk jadi pimpinan Unlam yang visioner tidak cukup hanya itu saja. Apalagi tantangan Unlam ke depan adalah menjadikan universitas ini terdepan dan unggul, atau dalam istilah gaulnya dapat menjadi *trendsetter*. *Trendsetter* apa? Jangan lupa, peradaban masa kini, termasuk “peradaban pendidikan di Perguruan Tinggi”, cenderung tidak bisa melepaskan diri dari keharusan untuk mengantisipasi dampak dari revolusi industri generasi keempat (industri 4.0). Istilah *disruption* lalu jadi diskusi hangat para pakar manajemen, dan diam-diam membuat nyali kita yang paham konteksnya sedikit banyak menjadi ciut. Betapa tidak, apakah calon Rektor Unlam sudah siap menghadapinya, atau paling tidak, mengantisipasinya melalui visi dan misinya yang visioner? Kita tidak boleh terlalu bangga dengan cerita capaian bahwa Unlam telah menggunakan ICT yang diimplementasikan dalam pendaftaran secara *online* misalnya, karena industri 4.0 telah melampaui hal itu. Kita tidak boleh bangga berlebihan bahwa hasil karya penelitian mahasiswa Unlam telah dideteksi dengan sistem plagiasi berbasis internet, karena hakikat “*disruption of information*” sebagai dampak industri 4.0 lebih jauh dari hal itu. Dan sebagainya.

Lantaran Faktor Subyektivitas

Karena calon Rektor pada dasarnya sudah dikenali *track record*-nya oleh para senator, sebenarnya agak berlebihan kalau ada kandidat yang menempuh strategi pencitraan. Pencitraan itu bukanlah sesuatu yang haram, *makruh* pun tidak, karena dalam teori

komunikasi politik ia termasuk strategi untuk meraih simpati konstituen atau dukungan publik. Tetapi pencitraan dalam tindakan politik biasanya adalah mengemas sesuatu dengan kepalsuan. Misalnya pura-pura dermawan, padahal sebelumnya diketahui pelit setengah mati. Dalam konteks kontestasi jabatan Rektor, pencitraan itu bisa saja dilakukan oleh seorang kandidat. Misalnya dia tiba-tiba ramah sekali pada setiap orang dan berperilaku simpatik ketika bertukar pendapat, padahal sebelumnya dikenal angkuh dan merasa pintar sendiri. Strategi pencitraan seperti itu, saya kira, niscaya bisa “dibaca” oleh senator yang punya kemampuan “*melihat kilat dalam banyu*”.

Dengan demikian bolehlah kita berharap, yang akan dipilih oleh para senator pastilah kandidat yang “terbaik” dari para calon Rektor Unlam yang ada. Tidak soal apakah sang kandidat itu tidak satu fakultas dengan senator. Tidak masalah bahwa si calon Rektor itu tidak menawarkan sesuatu keuntungan materi atau jabatan apapun kepadanya. Apalagi kalau misalnya sekadar mempertimbangkan alasan *zuriat* dan *bubuhan*. Tentulah tidak. Karena acuan pemilihan Rektor terutama didasarkan pada *visi* dan *misi* yang ditawarkan sang kandidat, dan bagaimana kapasitas serta kapabilitas dia untuk mewujudkan visi dan misinya tersebut. Kita tidak perlu meragukan kemampuan para senator yang mestinya bisa membedakan visi dengan “mimpi”, sehingga mereka dengan tidak ragu akan memilih Rektor yang *visioner*, dan bukan Rektor yang “pemimpi”.

Memang tidak ada seorang pun yang mampu berpikir dan bersikap obyektif seratus persen, karena itulah sifat manusia. Tetapi baiknya kita berdoa saja, agar para senator dapat menunjukkan dirinya sebagai

“manusia-manusia arif nan bijaksana”. Paling tidak, idealisme itu muncul ketika saat pemilihan Rektor Unlam dilaksanakan. Karena kearifan itu seringkali ada kaitannya dengan sikap subyektif yang terpelihara dari hal-hal negatif dan merugikan orang lain. Dan salah satu ciri orang yang arif adalah: dia berani mengambil suatu keputusan yang sebenarnya tidak populer lantaran mempertimbangkan aspek baik dan buruknya keputusan tersebut.

Oleh karena itu, jikalau saya ditanya: apakah kita bisa mengharapkan para senator cukup kompeten untuk menentukan seorang Rektor Unlam yang visioner? Saya cukup yakin bahwa para senator yang terlibat dalam proses pemilihan Rektor masih cukup waras untuk tidak sampai memilih Rektor Unlam yang tidak kredibel. Mengapa demikian? Karena kalau seandainya saya jadi seorang senator, dan saya bayangkan orang lain juga sependapat dengan saya, tidaklah sepadan rasanya apabila saya harus memilih seorang kandidat yang punya *track record* ambisius atau sekadar mencari jabatan padahal kandidat tersebut sebenarnya miskin visi. ***

Universitas Lambung Mangkurat (Unlam) adalah Universitas tertua di Kalimantan. Sejak berdiri tanggal 21 September 1958, telah duabelas orang yang dipercaya menjadi pimpinan Universitas ini. Kendati demikian, tantangan dan kendala tampaknya masih cukup besar untuk menjadikan Universitas ini terdepan di Indonesia. Karena itu, banyak sekali pengharapan dari kalangan *civitas academica* kepada Rektor Unlam masa bhakti 2018-2022. Pengharapan itu antara lain diwakili oleh para elit Unlam yang menulis pemikirannya di harian *Banjarmasin Post* tahun 2014. Kendati tulisan mereka itu dipublikasikan tahun 2014, namun saya kira gagasannya masih sangat relevan untuk jadi bahan permenungan bagi para senator yang akan memilih calon Rektor Unlam tahun 2018.



MUKHTAR SARMAN dilahirkan di Barabai, Kalimantan Selatan pada tanggal 05 Juli 1961. Mendapatkan gelar Sarjana Administrasi Negara di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lambung Mangkurat. Gelar Magister Sosiologi Pedesaan diperolehnya di Institut Pertanian Bogor. Sedangkan Program Doktor, dengan konsentrasi Politik Lokal, diambilnya di Universitas Gadjah Mada. Pernah mengambil *short course* tentang *Local Economic Resources Development* di IHS Rotterdam, Belanda tahun 2005. Juga mendapatkan *short course* tentang *Infrastructure Development through Public Private Partnership* di University of Miyazaki, Jepang tahun 2009.

