

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan sebagai ujung tombak kemajuan bangsa harus mendapat perhatian yang serius dari semua pihak, terutama pihak-pihak yang berkecimpung dalam dunia kepemimpinan. Kemajuan di bidang kepemimpinan akan memacu kemajuan semua bidang kehidupan. Sehingga benar dikatakan bahwa kemajuan kepemimpinan merupakan cerminan kemajuan suatu bangsa dan negara, dimana kualitas kepemimpinan yang baik dapat menciptakan atau menghasilkan sumber daya manusia yang baik pula.

Maju mundurnya sebuah lembaga kepemimpinan sangat ditentukan oleh manajemen pengelolaan serta mutu pengelola dari lembaga tersebut. Tenaga edukatif (dosen) adalah sebagai titik sentral disamping staf tenaga administrasi serta lembaga - lembaga kemahasiswaan. Kualitas serta komitmen tenaga edukatif yang merupakan kunci utama untuk mencapai keberhasilan sebuah lembaga kepemimpinan formal (Angrist, 2001 dan Betts, 2001).

Dosen adalah seseorang yang berdasarkan kepemimpinan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara Perguruan Tinggi dengan tugas utama melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Menurut Undang–Undang nomor 14 tahun 2005, dosen adalah pendidik profesional dari ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui kepemimpinan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dosen sebagai pekerja profesional, dituntut meningkatkan produktivitasnya melalui empat macam aspek, yaitu: (1) melaksanakan kepemimpinan dan pengajaran, (2) melaksanakan penelitian, (3) melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat, dan (4) unsur penunjang kegiatan dosen lainnya. Di samping itu, dosen yang sekaligus sebagai pegawai negeri sipil maupun sebagai tenaga tetap non PNS juga dituntut loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan dan lain-lain, yang semuanya itu tercermin dalam DP3 dosen yang dinilai setiap tahun. Hal tersebut dapat menggambarkan bahwa tenaga kerja dosen relatif berbeda dengan tenaga profesi lain, baik di lingkungan Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun pegawai di lingkungan BUMN maupun BUMD.

Dosen merupakan pelaksana akademik yang berhubungan langsung dengan mahasiswa, mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu kepemimpinan serta menentukan tercapai tidaknya tujuan kepemimpinan tersebut. Mengingat pentingnya peran dosen dalam peningkatan mutu kepemimpinan, maka pemerintah melakukan berbagai upaya. Untuk meningkatkan produktivitas *dosen antara lain meningkatkan sarana dan prasarana, kemampuan teknik dosen seperti melalui penataran, seminar dan lokakarya. Disamping itu pemerintah juga berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan dosen antara lain dengan memberikan kemudahan dalam kenaikan pangkat, memperpanjang usia pensiun (sampai 60 tahun), memberikan tunjangan fungsional dan memberikan penghargaan dalam bentuk satya lencana kepemimpinan pada dosen–dosen yang mempunyai dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas (Alhamda dan Sanusi : 2006).*

Keberhasilan *dosen dalam proses belajar mengajar ditentukan oleh kinerja (performance)* dosen sebagai tenaga pendidik, bila dosen mempunyai kinerja yang

baik maka hasil proses belajar mengajar juga akan menjadi baik. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pengajaran yang optimal (Amstrong : 2004).

Dosen akan meningkat produktivitasnya jika *melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan produktivitas yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Perguruan tinggi menginginkan seorang dosen yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka.*

Penelitian adalah salah satu dari empat kegiatan utama yang dilakukan para dosen. Prosedur yang akan dilewati oleh para dosen cukup panjang hingga bisa mendapatkan kesempatan untuk melakukan penelitian. Proses pemberdayaan dosen adalah salah satu cara yang bisa mendorong dosen agar tetap bisa menjalankan tugas penelitian. Pemberdayaan pada dasarnya merupakan sebuah proses motivasional dari pengalaman individu dosen agar merasa lebih diberdayakan (mampu), meskipun banyak orang terfokus pada pembahasan tentang pemberdayaan pada atribut situasional atau praktek-praktek manajemen yang menunjukkan apa yang sebuah organisasi dapat atau seharusnya lakukan untuk menghargai kerja dan “melepaskan potensi tersembunyi” (Corsun dan Enz, 1999).

Mulyadi dan Setyawan (1999) mengungkapkan *faktor penting mengapa perlu pemberdayaan karyawan yaitu adanya pergeseran teknologi yang digunakan oleh masyarakat didalam memenuhi kebutuhan produk, dan kedua jasa-jasa tipe pekerja yang pas dengan teknologi yang digunakan oleh masyarakat.* Di lingkungan perguruan tinggi akan berlaku hal yang sama. Dosen sebagai bagian dari civitas

akademik perlu diberdayakan oleh para pimpinan perguruan baik pada level rektorat, fakultas hingga ke jurusan.

Pemberdayaan dosen pada dasarnya membentuk dosen *menjadi produktif dan berkomitmen untuk menjadikan* dosen produktif, dosen harus memiliki kompetensi yang memadai, kompetensi dari dalam diri dosen merupakan landasan bagi dosen untuk mendapatkan kepercayaan dari atasannya. Corsun dan Enz (1999) menyatakan bahwa *jika karyawan merasa diberdayakan maka melalui kemampuan pelayanannya akan menghasilkan kepuasan pelanggan, kemitraan baru antara manajemen pelanggan dan karyawan berdasarkan, kejujuran, kepercayaan, dukungan dan kehormatan merupakan upaya mensikapi* karyawan. Pemberdayaan bisa mengandung makna bahwa potensi yang ada dalam setiap dosen bisa digunakan secara maksimal. Khusus bagi dosen, upaya peningkatan pemberdayaan bisa dilakukan secara formal melalui kesempatan untuk dapat menempuh kepemimpinan lanjutan atau kegiatan informal yang berbentuk pelatihan, seminar, lokakarya, workshop dan beragam bentuk kegiatan ilmiah lainnya.

Apa yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan di perguruan tinggi agar produktifitas penelitian dosen bisa terus meningkat? Seorang pemimpin harus dapat merasakan apa yang dirasakan oleh bawahan, memahami kebutuhan dan keinginan bawahan yang diimplementasikannya dalam sikap dan perilaku sehari-hari. Selain itu, pemimpin juga mempunyai peran penting dalam menyampaikan misi, mengkomunikasikannya dan melakukan persuasi dengan bahasa serta kalimat yang dapat dimengerti oleh bawahan. Pimpinan harus bisa menjalankan fungsi kepemimpinan secara optimal sesuai dengan visi dan misi perguruan tinggi. Linawati (2004) memberikan saran terkait dengan kepemimpinan dalam sebuah institusi bahwa peranan pimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi dan

semangat (menimbulkan inspirasi) untuk bekerja dengan baik karena bawahan mengetahui apa yang dikehendaki oleh perusahaan dan apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut. Salah satu dari sekian banyak *gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan transformasional*. Kepemimpinan transformasional pada intinya terkait dengan bagaimana mempengaruhi nilai dan sikap para pengikut. Pengaruh ini akan mampu memberdayakan tiap-tiap pengikut untuk ikut membantu mentransformasi organisasi secara keseluruhan.

Kegiatan penelitian dosen di Universitas Brawijaya melingkupi 8 hal, antara lain :

- 1) Publikasi ilmiah
- 2) Pemakalah dalam pertemuan ilmiah
- 3) Pembicara utama (keynote speaker) dalam pertemuan ilmiah
- 4) Visiting profesor
- 5) Hak Atas Kekayaan Intelektual (HKI)
- 6) Teknologi tepat guna
- 7) Model / prototype / desain / karya seni / rekayasa sosial
- 8) Buku ajar

Penelitian dosen yang dikelola Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) terbagi atas lima jenis dari berbagai sumber pendanaan, yaitu dari :

- 1) DIKTI
- 2) Ristek
- 3) Deptan / Kementrian Pertanian
- 4) Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI)
- 5) Kerjasama Instansi Pemerintah

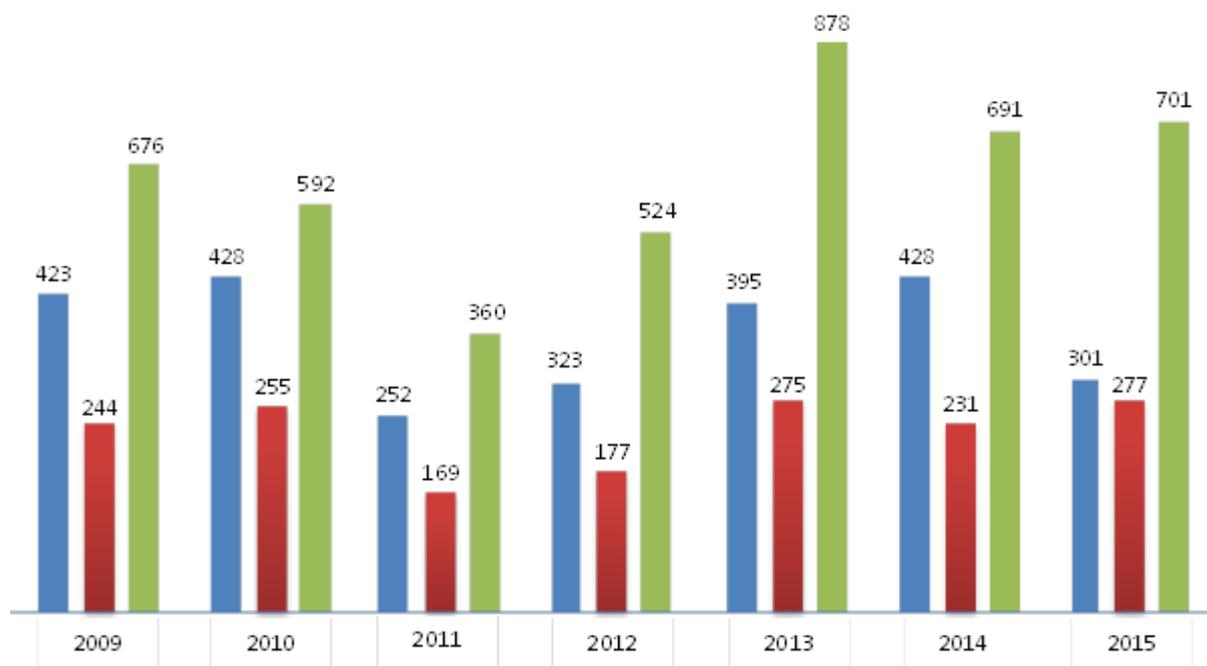
Dinamika penelitian dosen di Universitas Brawijaya adalah menarik, pada periode 2009 – 2011 cenderung mengalami penurunan baik dari jumlah usulan, pada periode 2012 – 2014 cenderung mengalami peningkatan baik dari jumlah usulan, sedangkan jumlah periode 2015 jumlah usulan mengalami penurunan namun jumlah penelitian periode 2014 – 2015 terjadi perubahan arah yaitu jumlah penelitian cenderung mengalami peningkatan.

Tabel 1.1 Penelitian Dosen Universitas Brawijaya

Tahun	Usulan	Diterima	Dosen Terlibat
2009	423	244	676
2010	428	255	592
2011	252	169	360
2012	323	177	524
2013	395	275	878
2014	428	231	691
2015	301	277	701

Penelitian Dosen di Universitas Brawijaya

■ Jumlah Usulan ■ Jumlah Penelitian ■ Jumlah Dosen terlibat



Gambar 1.1. Perkembangan Penelitian di Universitas Brawijaya

Sumber dari LPPM Universitas Brawijaya

Jumlah penelitian di tahun 2012 adalah 177, dan pada tahun 2015 meningkat menjadi 277 atau mengalami pertumbuhan 56,49%. Demikian pula dari keterlibatan dosen, di tahun 2012 sebanyak 524, kemudian pada tahun 2013 naik menjadi 878 dosen atau mengalami peningkatan 67,56%. Sedangkan keterlibatan dosen di tahun 2013 sebanyak 878 kemudian pada tahun 2015 turun menjadi 701 dosen atau mengalami penurunan 25,24%. Peningkatan yang besar pada produktivitas penelitian dosen ini diduga karena perubahan peranan pimpinan untuk mendorong dosen agar lebih aktif dalam kegiatan penelitian. Dugaan lainnya adalah para pimpinan berhasil memperbaiki pemberdayaan dosen sehingga bisa terpacu untuk lebih aktif meneliti.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam proposal *penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:*

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap produktivitas penelitian dosen di Universitas Brawijaya?
- 2) Apakah pemberdayaan dosen melalui kepemimpinan lanjutan berpengaruh langsung terhadap produktivitas penelitian dosen di Universitas Brawijaya?
- 3) Apakah kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas penelitian dosen di Universitas Brawijaya melalui pemberdayaan dosen?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh langsung dari kepemimpinan terhadap produktivitas penelitian dosen di Universitas Brawijaya.
2. Menganalisis pengaruh langsung dari pemberdayaan dosen terhadap produktivitas penelitian dosen di Universitas Brawijaya.
3. Menganalisis pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan terhadap produktivitas penelitian dosen di Universitas Brawijaya melalui pemberdayaan dosen.

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini *dapat memberikan manfaat berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis*, yaitu adalah :

1. Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian ini dapat menambah perkembangan khasanah ilmu pengetahuan terutama manajemen sumber daya manusia, khususnya konsep hubungan antara kepemimpinan dan pemberdayaan terhadap organisasional terhadap produktivitas penelitian dosen.

2. Manfaat Praktis.

Bagi Pimpinan baik rektor, dekan dan ketua jurusan, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan *masukan dalam mengambil kebijakan di bidang sumber daya manusia khususnya yang ditujukan untuk meningkatkan produktivitas penelitian dosen.*

Bagi para dosen, hasil kajian ini dapat dijadikan pengetahuan dan masukan yang positif dan konstruktif sehingga mereka terdorong untuk selalu berusaha meningkatkan produktivitasnya terutama dalam penelitian.

3. Bagi peneliti lanjutan, sebagai sumber informasi untuk mengembangkan lebih lanjut penelitian yang berhubungan peningkatan produktivitas dosen