

IMPLEMENTASI PENAJAMAN PERAN DAN FUNGSI LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT MELALUI PEMETAAN PEMBERDAYAAN MODEL SYARAF KHAN

¹Anuar Sanusi, ² M. Sadat Pulungan

¹Magister Manajemen, ² Akuntansi, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

¹ anuarsanusi@yahoo.com, ² akuntansidj@gmail.com

ABSTRACT

Research paradigm does not only look on the role and function LP2M in contribution to answer various problems of education in public and to recommend solution for decision maker in Kemendikbud. The strategic goal of PTS Darmajaya in 5 years (2012-2017) as analyzer unit in this research, are governance management that effective, efficient, transparent, accountable, and continue, and also management of education infrastructure. In order to reach those goals, LP2M arranges road map and master plan with various programs of research and community service for science development. LP2M serves to improve the quality of information services for students and faculty, and also in the search for alternative income by taking the advantage of the facilities and human resources in IBI Darmajaya. By support of human resources with a variety of different qualifications and skills, LP2M IBI Darmajaya take major task to synergize all of the powers into an integrated force and work as its functions.

Keywords : empowerment, role, and function

ABSTRAK

Paradigma penelitian tidak hanya melihat peran dan fungsi LP2M dalam kontribusinya untuk menjawab permasalahan pendidikan di masyarakat dan memberikan rekomendasi untuk pengambil kebijakan di lingkungan Kemendikbud. Tujuan strategis PTS Darmajaya lima tahun (2012-2017) sebagai unit analisis dalam penelitian ini yaitu; Tata kelola manajemen PTS yang efektif, efisien, transparan, akuntabel, dan berkelanjutan, serta penataan sarana dan prasarana penunjang penyelenggaraan pendidikan, maka LP2M berupaya menyusun langkah-langkah pencapaian baik melalui Road Map (peta jalan) maupun Rencana Induk (RIP) dengan berbagai program dan kegiatan. Penyelenggara penelitian dan pengabdian masyarakat yang kompetitif dan terintegrasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Lembaga ini berfungsi selain mengupayakan peningkatan mutu pelayanan informasi bagi mahasiswa, dosen, pencarian *alternative income* dengan memanfaatkan fasilitas dan sumber daya manusia yang ada dilingkungan IBI Darmajaya. Atas dukungan dari SDM dengan berbagai kualifikasi dan keahlian yang berbeda, LP2M PTS di Bandar Lampung mengemban tugas besar dengan mensinergikan semua kekuatan yang ada menjadi satu kekuatan yang tangguh dan terpadu, bekerja dalam tugas dan fungsinya.

Kata Kunci: Pemberdayaan, Peran dan Fungsi.

I. PENDAHULUAN

Paradigma penelitian tidak hanya melihat peran dan fungsi LP2M dalam tataran kontribusinya untuk menjawab berbagai permasalahan pendidikan yang berkembang di masyarakat dan memberikan rekomendasi kepada para pengambil kebijakan di lingkungan Kemdibud. LP2M diharapkan lebih jauh lagi dalam memprediksi potensi masalah yang ada sehingga ke depan perlu mengarah pada analisis kebutuhan dan keunggulan organisasi secara kompeten.

Kondisi saat ini dengan memberdayakan dan mereformasi peran/fungsi LP2M telah melakukan dan mengembangkan mutu hasil penelitian dan pengembangan SDM-nya sekaligus membangkitkan daya saing mengacu universitas secara global atau universitas kelas dunia. Dengan harapan, kedepannya bisa menjawab tantangan yang dihadapi di dalam transformasi pendidikan secara regional dan nasional.

Tujuan strategis PTS pada dasarnya lima tahun (2012-2017) sebagai unit analisis dalam penelitian ini yaitu; Tata kelola manajemen PTS yang efektif, efisien, transparan, akuntabel, dan berkelanjutan, serta penataan sarana dan prasarana penunjang penyelenggaraan pendidikan pada tahun 2016, maka LP2M berupaya menyusun langkah-langkah pencapaian

baik melalui Road Map (peta jalan) maupun Rencana Induk (RIP) dengan berbagai program dan kegiatan. Penyelenggara penelitian dan pengabdian masyarakat yang kompetitif dan terintegrasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

PTS Bandar Lampung dalam rangka untuk mencapai visi lembaga yaitu “One Step Ahead torward Globalzation”, berkomitmen mengembangkan lembaga penelitian LP2M. Lembaga ini berfungsi selain mengupayakan peningkatan mutu pelayanan informasi bagi mahasiswa, dosen, pencarian *income alternative* dengan memanfaatkan fasilitas dan sumber daya manusia yang ada dilingkungan IBI Darmajaya. Atas dukungan dari SDM dengan berbagai kualifikasi dan keahlian yang berbeda, LP2M Darmajaya bertekad mengemban tugas besar tersebut dengan mensinergikan semua kekuatan yang ada menjadi satu kekuatan yang tangguh dan terpadu, bekerja dalam tugas dan fungsinya.

Mengingat berbagai kelemahan dari kebijakan yang telah dilakukan terkait mutu isi kebijakan PTS melalui LP2M 2007-2012 sebagai hasil evaluasi terhadap kebijakan mutu LP2M sebelumnya. Adapun penelitian ini ingin mengetahui bagaimana implementasi kebijakan mutu PTS periode 2012 – 2017; dan capaian mutu penelitian dan

pelayanan kepada masyarakat sebagai hasil implementasi.

Permasalahan dalam rangka pemetaan, penajaman peran dan fungsi LP2M adalah; (1) bagaimana meningkatkan peran dan fungsi penelitian dan pengembangan di masa yang akan datang; (2) bagaimana bentuk kelembagaan penelitian dan pengabdian yang ideal; (c) bagaimana pola atau system kerja penelitian dan pengembangan (penelitian, kajian, inovasi, dan system informasi); (d) bagaimana pemetaan pemetaan, pemanfaatan dan diseminasi hasil penelitian dan pengembangan, koordinasi, kerjasama antar lembaga; (e) bagaimana meningkatkan sumber daya pendukung penelitian dan pengembangan sumberdaya.

II. LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

Pengertian Pemberdayaan (*Empowerment*)

Sharafat Khan (2007) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam suatu organisasi.

Menurut Giersch & Davis (1997:174), yang disadur oleh Daulat dalam bukunya Perguruan Tinggi Bermutu menyatuka

pengertian pemberdayaan dengan pengertian partisipasi (*involvement*) yaitu *Total Employee Involvement and Empowerment (TELE)*, artinya pemberdayaan para karyawan terjadi hanya apabila mereka berpartisipasi aktif sepenuhnya dalam proses – proses pemikiran dan kegiatan pada semua tingkatan organisasi. Di PT, SDM terdiri dari; pimpinan, dosen, tenaga penunjang akademik dan pegawai administrasi.

Menurut Noe et.al (1994) pemberdayaan (*empowerment*) adalah merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Byars dan Rue (1997) memberi pengertian *empowerment* merupakan bentuk desentralisasi yang melibatkan pemberian tanggung jawab pada bawahan dalam membuat keputusan.

Dari definisi diatas dapat diambil beberapa hal penting dari pengertian pemberdayaan (*empowerment*) meliputi; pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan, menciptakan kondisi saling percaya antar manajemen dan karyawan, dan adanya *employee involvement* yaitu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Perguruan tinggi merupakan pelaku Pendidikan yang kontribusinya terhadap

kualitas SDM diperlukan mengoptimalkan pemberdayaan terhadap SDM dilingkungannya. Selama ini kontribusi pendidikan tinggi terhadap dunia industri dan PDB, daftar deretan peringkat, kontribusi dalam bidang riset (Diknas 2003).

Perberdayaan SDM Di Perguruan Tinggi

Pemberdayaan perguruan tinggi berawal dari adanya sifat hubungan baru di antara orang-orang yang bekerja, dan antara orang-orang itu dengan pimpinan perguruan tingginya. Mereka semua adalah mitra kerja. Setiap orang diajak untuk tidak hanya merasa bertanggung-jawab tentang pekerjaannya sendiri, tetapi mereka juga merasa ikut memiliki organisasi secara keseluruhan. Para pekerja itu perlu dibuat merasa sebagai *pengambil keputusan*, tidak sekedar sebagai pengikut, pelaksana, penerima perintah atau bawahan.

Diagram di atas memperjelas bagaimana partisipasi bisa muncul dalam organisasi, yaitu bila ditopang oleh adanya faktor-faktor *kemampuan, kemauan, dan kesempatan*. Dalam berupaya memberdayakan perguruan tinggi perlu selalu diupayakan bagaimana menumbuhkan ketiga faktor itu pada setiap orang yang bekerja di perguruan

tinggi yang bersangkutan. Usaha pemberdayaan yang berhasil akan mengubah suasana kerja, semangat kerja, dan semangat kerjasama, dan akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih bermutu.

III. METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Data yang akan dianalisis merupakan data primer. Data primer berasal dari nara sumber kepala dan sekretaris LPPM. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode survei

1. Tahapan penelitian

Adapun tahapan penelitian kebijakan dalam usaha mengumpulkan data sesuai kebutuhan, dilaksanakan empat tahap yang merujuk pada Peter J. Haas dan J. Fred Springer, yaitu;

1. Melakukan **pra-survey** kebijakan mutu perguruan tinggi
2. Merumuskan masalah, mencakup mengidentifikasi tahapan proses kebijakan dan informasi yang diperlukan. Pada tahap ini diperoleh pernyataan-pernyataan awal mengenai masalah penelitian
3. Merencanakan penelitian, menyusun isu-isu utama dan isu tambahan yang diteliti

4. Melaksanakan penelitian, yang mencakup mengumpulkan data tertentu berdasarkan rancangan penelitian dan data untuk dianalisis
5. Melakukan analisis dan memaparkan hasil temuan penelitian dan mengkomunikasikan rekomendasi

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik analisis pemberdayaan (*empowerment*) ini bertujuan untuk mendapatkan pemetaan kinerja dan indikator utama LLP di Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandar Lampung. Dalam upaya meningkatkan kinerja LPPM melalui peran dan fungsinya model Sharafat Khan (2007) adalah model yang sangat edeal. Sharafat Khan (2007) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam suatu orgnisasi. Model Pemberdayaan (*empowerment*) yang dimaksud *Sharafat Khan* antara lain; (1) desire, (2) trus, (3) confident, (4) credebility, (5) accountability, dan (6) communication.

Pendekatan Model Sharafat Khan

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis terhadap implementasi peran dan fungsi LPPM dengan mengacu pada pendekatan pemebrdayaan model *Sharafat Khan*

antara lain; (1) desire, (2) trus, (3) confident, (4) credebility, (5) accountability, dan (6) communication. Dalam implementasi kinerja LPPM berdasarkan pedoman teori yaitu; tahap pertama, *desire* dalam model *empowerment* adalah adanya keinginan dari implementasi manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja, tahap kedua, Trust adalah keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan, tahap ketiga adalah Confident, tahap ke-empat Credibility serta tahap ke-lima Accountability, dan tahap ke- enam adalah Communication.

Pedekatan Model Partisipasi

Selain pendekatan pemebrdayaan model *Sharafat Khan*, dalam penelitian ini juga menggunakan model *Partisipasi*. **Partisipasi dalam pembangunan** adalah keterlibatan anggota masyarakat dalam proses pembangunan secara sukarela atas kemauaanya sendiri. Upaya untuk memperjelas bagaimana partisipasi bisa muncul dalam organisasi, yaitu bila ditopang oleh adanya faktor-faktor *kemampuan, kemauan, dan kesempatan*. Dalam berupaya memberdayakan LP4M pada perguruan tinggi perlu selalu

diupayakan bagaimana menumbuhkan ketiga faktor itu pada setiap orang yang bekerja di perguruan tinggi yang bersangkutan. Usaha pemberdayaan yang berhasil akan mengubah suasana kerja, semangat kerja, dan semangat kerjasama, dan akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih bermutu.

Model kelembagaan penelitian dan pengabdian yang ideal

(1) Model Sharafat Kan

Metode kelembagaan yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah model pendekatan

Tahap pertama, *desire* dalam model ***empowerment*** adalah adanya keinginan dari implementasi manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja.

Yang termasuk hal *desire* ini adalah antara lain:

- Pekerja diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang
- Mempekecil *directive personality* dan memperluas keterlibatan pekerja.
- Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan kembali strategi kerja
- Mengembangkan keahlian team dan melatih karyawan untuk mengawasi sendiri. (*self control*)

Tahap kedua, Trust adalah keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya

adalah membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Adanya saling percaya diantara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut. Hal-hal yang termasuk dalam trust antara lain:

- Memberi kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijaksanaan.
- Menyediakan waktu dan sumber daya yang mencukupi bagi karyawan dalam menyelesaikan kerja.
- Menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja.
- Menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih oleh karyawan.
- Menyediakan akses informasi yang cukup

Tahap ketiga adalah Confident menimbulkan confidence antara lain :

- Mendelegasikan tugas yang penting kepada karyawan
- Menggali ide dan saran dari karyawan
- Memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen.
- Menyediakan jadwal job instruction dan mendorong penyelesaian yang baik.

Tahap ke-empat Credibility adalah hal yang termasuk dalam ***credibility*** antara lain:

- Memandang karyawan sebagai partner strategis.
- Peningkatan target disemua bagian pekerjaan
- Memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi.
- Membantu menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas.

Tahap ke-lima Accountability adalah hal yang termasuk accountability antara lain:

- Menggunakan jalur training dalam mengevaluasi kinerja karyawan.
- Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas.
- Melibatkan karyawan dalam penentuan standar dan ukuran
- Memberikan saran dan bantuan kepada karyawan dalam menyelesaikan beban kerjanya.
- Menyediakan periode dan waktu pemberian feedback.

Tahap ke- enam adalah Communication. Hal yang termasuk dalam communication antara lain:

- Menetapkan kebijakan open door.
- Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka.
- Menciptakan kesempatan untuk cross-training.

(2) MODEL MARGONO SLAMET

Selain itu mereka juga merasa bangga atau kecewa terhadap keberhasilan perguruan tingginya secara keseluruhan, dan bukan hanya merasa bangga atau kecewa terhadap hasil kerja dirinya sendiri saja. Sumber : “Model Margono Slamet”. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia adalah Kunci Penting Untuk Meraiah Mutu Organisasi . Model Magono Slamet:Diagram Partisipasi (kemampuan, kemauan, dan kesempatan).

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hipotesis Pertama: Meningkatnya peran dan fungsi penelitian dan pengembangan di masa yang akan datang

1. Pekerja diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang.

Berdasarkan angket yang di sebarakan kepada rensponden sebanyak 72 orang yang menjawab selalu sebanyak 9 responden (13%), sering sebanyak 34 responden (47%), jarang sebanyak 28 responden (39%), kadang kadang sebanyak 1 responden (1%), dan tidak pernah tidak ada (0%), hal ini menandakan bahwa hampir 50% lembaga penelitian dan pengabdian

masyarakat yang terdapat pada setiap perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung di beri kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang di hadapi pada perguruan tinggi masing masing, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran dan fungsi lembaga penelitian dan pengabdian masyarakat cukup tinggi.

2. Mempekecil *directive personality* dan memperluas keterlibatan pekerja.

Dari hasil tabulasi yang dilakukan terhadap jawaban 72 responden terhadap *directive personality* dan keterlibatan dalam melaksanakan peran dan fungsi lembaga penelitian dan pengabdian masyarakat pada perguruan tinggi swasta di Lampung boleh dikatakan baik, hal ini terlihat dari responden yang menjawab selalu sebanyak 4 responden (6%), sering sebanyak 35 responden (49%), jarang sebanyak 32 responden (44%), kadang kadang sebanyak 1 responden (1%), dan tidak pernah tidak ada (0%), hal ini menandakan bahwa perguruan tinggi swasta yang ada di Lampung mendukung kegiatan kegiatan yang di laksanakan oleh lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

3. Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan kembali strategi kerja

Hasil angket yang di sebarakan kepada responden sebanyak 72 orang yang menjawab selalu sebanyak 10 responden (14%), sering sebanyak 34 responden (47%), jarang sebanyak 26 responden (36%), kadang kadang sebanyak 2 responden (3%), dan tidak pernah tidak ada (0%),

4. Mengembangkan keahlian team dan melatih karyawan untuk mengawasi sendiri. (*self control*)

Dari hasil tabulasi yang dilakukan terhadap jawaban 72 responden terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam melaksanakan peran dan fungsi lembaga penelitian dan pengabdian masyarakat pada perguruan tinggi swasta di Lampung boleh dikatakan baik, hal ini terlihat dari responden yang menjawab selalu sebanyak 13 responden (18%), sering sebanyak 25 responden (35%), jarang sebanyak 33 responden (46%), kadang kadang sebanyak 1 responden (1%), dan tidak pernah tidak ada (0%).

Hipotesa Kedua: Terbentuknya kelembagaan penelitian dan pengabdian yang ideal

1. Memberi kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijaksanaan.

Hasil angket yang di sebarakan kepada rensponden sebanyak 72 orang yang menjawab selalu sebanyak 16 responden (22%), sering sebanyak 25 responden (35%), jarang sebanyak 30 responden (42%), kadang kadang sebanyak 1 responden (1%), dan tidak pernah tidak ada (0%),

2. Menyediakan waktu dan sumber daya yang mencukup bagi karyawan dalam menyelesaikan kerja.

Dari hasil tabulasi yang dilakukan terhadap jawaban 72 responden terhadap waktu yang diberikandalam menyelesaikan pekerjaannya, yang menjawab selalu sebanyak 12 responden (17%), sering sebanyak 27 responden (38%), jarang sebanyak 30 responden (42%), kadang kadang sebanyak 3 responden (4%), dan tidak pernah tidak ada (0%).

3. Menyediakan pelatihan yang mencukup bagi kebutuhan kerja.

Hasil angket yang di sebarakan kepada rensponden sebanyak 72 orang yang menjawab selalu sebanyak 10 responden (14%), sering

sebanyak 36 responden (50%), jarang sebanyak 26 responden (35%), kadang kadang sebanyak 1 responden (3%), dan tidak pernah tidak ada (0%),

4. Menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih oleh karyawan.

Hasil tabulasi yang dilakukan terhadap jawaban 72 responden terhadap yang menjawab selalu sebanyak 13 responden (18%), sering sebanyak 19 responden (26%), jarang sebanyak 40 responden (56%), kadang kadang dan tidak pernah tidak ada yang menjawab (0%).

Hipotesa Ketiga: Terdapat pola kerja penelitian dan pengembangan yang baku atau standar yang meliputi ;penelitian, kajian, inovasi, dan system infomasi.

1. Mendelegsikan tugas yang penting kepada karyawan

Hasil angket yang di sebarakan kepada rensponden sebanyak 72 orang yang menjawab selalu sebanyak 12 responden (17%), sering sebanyak 25 responden (35%), jarang sebanyak 34 responden (47%), kadang kadang sebanyak 1 responden (1%), dan tidak pernah tidak ada (0%),

2. Menggali ide dan saran dari karyawan

Berdasarkan hasil tabulasi terhadap angket yang sebarakan kepada 72 responden, yang menjawab selalu sebanyak 15 responden (21%), sering sebanyak 25 responden (35%), jarang sebanyak 31 responden (43%), kadang kadang sebanyak 1 responden (1%), dan tidak pernah tidak ada (0%).

3. Memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen.

Dari hasil tabulasi yang dilakukan terhadap jawaban 72 responden yang menjawab selalu sebanyak 12 responden (17%), sering sebanyak 25 responden (35%), jarang sebanyak 32 responden (44%), kadang kadang sebanyak 3 responden (4%), dan tidak pernah tidak ada (0%).

4. Menyediakan jadwal job instruction dan mendorong penyelesaian yang baik

Hasil tabulasi yang dilakukan terhadap jawaban 72 responden terhadap yang menjawab selalu sebanyak 9 responden (13%), sering sebanyak 27 responden (39%), jarang sebanyak 35 responden (49%), kadang kadang 1 responden (1%), dan tidak pernah tidak ada yang menjawab (0%)

Hipotesa Keempat: Terdapat peta indikator yang diturunkan lagi menjadi indikator kinerja lembaga penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Indikator yang terbentuknya kelembagaan penelitian dan pengabdian dimaksud adalah kinerja yang Credibility yang diturunkan menjadi ;

1. Memandang karyawan sebagai partner strategis.

Berdasarkan hasil tabulasi terhadap angket yang sebarakan kepada 72 responden, yang menjawab selalu sebanyak 26 responden (14%), sering sebanyak 34 responden (47%), jarang sebanyak 26 responden (36%), kadang kadang sebanyak 2 responden (3%), dan tidak pernah tidak ada (0%).

2. Peningkatan target disemua bagian pekerjaan

Hasil tabulasi yang dilakukan terhadap jawaban 72 responden terhadap yang menjawab selalu sebanyak 13 responden (18%), sering sebanyak 25 responden (35%), jarang sebanyak 33 responden (46%), kadang kadang 1 responden (1%), dan tidak pernah tidak ada yang menjawab (0%),

3. Memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi.

Berdasarkan hasil tabulasi terhadap angket yang sebarikan kepada 72 responden, yang menjawab selalu sebanyak 16 responden (22%), sering sebanyak 25 responden (35%), jarang sebanyak 30 responden (42%), kadang kadang sebanyak 1 responden (1%), dan tidak pernah tidak ada (0%).

4. Membantu menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas

Hasil angket yang di sebarikan kepada rensponden sebanyak 72 orang yang menjawab selalu sebanyak 12 responden (17%), sering sebanyak 27 responden (38%), jarang sebanyak 30 responden (42%), kadang kadang sebanyak 3 responden (4%), dan tidak pernah tidak ada (0%),

Hipotesa Kelima: Meningkatnya sumber daya pendukung penelitian dan pengembangan sumber daya manusia melalui LP2M di lingkungan institusi.

Kreteria terbentuknya kelembagaan penelitian dan pengabdian yang untuk mendukung peningkatan sumber daya pendukung lembaga dimaksud adalah diukur oleh lembaga yang **accountability**. Derajad ukuran lembaga ini dicerminkan oleh;

1. Menggunakan jalur training dalam mengevaluasi kinerja karyawan.

Hasil tabulasi yang dilakukan terhadap jawaban 72 responden terhadap yang menjawab selalu sebanyak 10 responden (14%), sering sebanyak 29 responden (40%), jarang sebanyak 32 responden (42%), kadang kadang 1 responden (1%), dan tidak pernah tidak ada yang menjawab (0%),

2. Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas.

Hasil tabulasi yang dilakukan terhadap jawaban 72 responden terhadap yang menjawab selalu sebanyak 5 responden (7%), sering sebanyak 34 responden (47%), jarang sebanyak 32 responden (44%), kadang kadang 1 responden (1%), dan tidak pernah tidak ada yang menjawab (0%),

3. Melibatkan karyawan dalam penentuan standar dan ukuran

Hasil angket yang di sebarikan kepada rensponden sebanyak 72 orang yang menjawab selalu sebanyak 9 responden (13%), sering sebanyak 36 responden (50%), jarang sebanyak 25 responden (35%), kadang kadang sebanyak 2 responden (2%), dan tidak pernah tidak ada (0%),

4. Memberikan saran dan bantuan kepada karyawan dalam menyelesaikan beban kerjanya.

Hasil angket yang di sebarakan kepada responden sebanyak 72 orang yang menjawab selalu sebanyak 12 responden (17%), sering sebanyak 27 responden (38%), jarang sebanyak 32 responden (44%), kadang kadang sebanyak 1 responden (1%), dan tidak pernah tidak ada (0%),

5. Menyediakan periode dan waktu pemberian feedback.

Hasil angket yang di sebarakan kepada responden sebanyak 72 orang yang menjawab selalu sebanyak 4 responden (6%), sering sebanyak 34 responden (47%), jarang sebanyak 33 responden (46%), kadang kadang sebanyak 1 responden (1%), dan tidak pernah tidak ada (0%),

PEMBAHASAN

Analisis terhadap peran dan fungsi penelitian dan pengembangan LLPM di masa yang akan datang.

Pemberdayaan kinerja LPPM dalam upaya meningkatkan peran dan fungsi penelitian dan pengembangan di masa yang akan datang adalah sebagai berikut; (a) berkontribusi melalui pengukuran tingkat *desire* dimanapemberdayaan

(empowerment) pihak manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja mulai dari sumberdaya peneliti, tenaga administrasi dan teknisi dalam upaya meningkatkan kinerja LPPM yaitu; kinerja sumber daya, manajemen pengelolaan, optimalisasi luaran penelitian dan generating value, (b) pengukuran tingkat keinginan manajemen menumbuhkan *trus* melalui pemberdayaan model terhadap potensi kinerja sumber daya, pengelolaan, output luaran dan generating value, (c) pengukuran terhadap kemauan untuk menumbuhkan **confident** terhadap kinerja sumber daya, manajemen pengelolaan, luaran/output dan generating value, (d) *credibility* yaitu pemberdayaan model terhadap potensi kinerja Sumber Daya, manajemen pengelolaan, luaran penelitian dan generating value, (e) *accountability* pemberdayakan LPPM sumber daya, manajemen pengelolaan, luaran output dan generating value, dan (f) efektifitas memberdayakan yang dikomunikasikan (*communication*) melalui sumber daya, manajemen pengelolaan, luaran penelitian dan generating value. Upaya yang dikomunikasikan terkait dengan kinerja LPPM antara lain penetapan kebijakan open door, penyediaan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara

terbuka, serta menciptakan kesempatan untuk cross-training.

Peran dan fungsi penelitian dan pengembangan LLPM di masa yang akan datang dalam penelitian ini dapat digunakan pengukuran lain yaitu pengukuran tingkat pemberdayaan dengan meningkatkan kemampuan berpartisipasi, berkemauan dan kesempatan terhadap kinerja kinerja LPPM. Partisipasi bisa muncul dalam organisasi yang ditopang oleh adanya faktor kemampuan, pemberdayaan perguruan tinggi melalui upaya menumbuhkan kemampuan setiap orang yang bekerja dan upaya pemberdayaan yang berhasil akan mengubah suasana kerja, semangat kerja, dan semangat kerjasama, serta upaya meningkatkan kemampuan SDM yang optimal menghasilkan kinerja yang lebih bermutu. Berkemauan partisipasi yang muncul dalam organisasi yang ditopang oleh adanya faktor kesempatan, pemberdayaan perguruan tinggi melalui upaya menumbuhkan kesempatan setiap orang yang bekerja, serta upaya pemberdayaan lainnya diprediksi akan berhasil akan mengubah suasana kerja, semangat kerja, dan semangat kerjasama. Upaya memanfaatkan kesempatan yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih bermutu pula.

Analisis terbentuknya kelembagaan penelitian dan pengabdian yang ideal/ sebenarnya dan diharapkan.

Pemetaan pemberdayaan yang di-ukur dalam derajat kinerja LPPM guna terbentuknya kelembagaan penelitian dan pengabdian yang ideal/ sebenarnya dan mandiri serta diharapkan meliputi; (a) *desire*, yaitu pekerja diberi dalam hal ini peneliti, tenaga administrasi maupun teknisi diberikan kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang, mempekecil *directive personality* dan memperluas keterlibatan pekerja, mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan kembali strategi kerja, mengembangkan keahlian team dan melatih karyawan untuk mengawasi sendiri (*self control*), pekerja diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang, mempekecil *directive personality* dan memperluas keterlibatan pekerja, mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan kembali strategi kerja, dan mengembangkan keahlian team dan melatih karyawan untuk mengawasi sendiri (*self control*), (b) *trus* yaitu manajemen memberi kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijaksanaan, menyediakan waktu dan sumber daya yang mencukupi bagi karyawan dalam menyelesaikan

kerja, menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja, menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih oleh karyawan, menyediakan akses informasi yang cukup, mendelegasikan tugas yang penting kepada karyawan, menggali ide dan saran dari karyawan, memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen dan menyediakan jadwal job instruction dan mendorong penyelesaian yang baik, (c)**confident yang meliputi; mendelegasikan tugas yang penting** kepada karyawan, menggali ide dan saran dari karyawan, memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen, dan menyediakan jadwal job instruction dan mendorong penyelesaian yang baik, (d) **credibility** yaitu upaya manajemen memandang karyawan sebagai partner strategis, peningkatan target disemua bagian pekerjaan, memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi, dan membantu menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas, (e) **accountability**, yaitu menggunakan jalur training dalam mengevaluasi kinerja karyawan, memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas, melibatkan karyawan dalam penentuan standar dan ukuran, memberikan saran dan bantuan kepada karyawan dalam menyelesaikan beban kerjanya, dan menyediakan

periode dan waktu pemberian feedback, dan (f)**communication** ; orientasi dalam upaya membentuk **kelembagaan penelitian dan pengabdian yang ideal/ sebenarnya dan diharapkan melalui** penetapan kebijakan open door, menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka, serta menciptakan kesempatan untuk cross-training.

Pada sisi lain optimalisasi menegakkan lembaga penelitian dapat diukur (pengukuran) tingkat pemberdayaan dengan meningkatkan kemampuan. Peningkatan kemampuan secara spesifik melalui berkemauan terhadap kinerja adalah dengan memberdayakan secara efektif mulai sumber daya, manajemen mutu pengelolaan, luaran penelitian dan generating value atau outpu kajian inkobator yang berasal dari hasil penelitian. Sedangkan pengukuran tingkat pemberdayaan lainnya mengacu kepada teori Margono Slamet adalah dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan kesempatan terhadap kinerja yang dibangun manajemen mulai manajemen; sumber daya, tata kelola, luaran penelitian dan generating value.

Analisis terdapat pola kerja penelitian dan pengembangan yang baku atau standar (penelitian, kajian, inovasi, dan system infomasi).

Pola kerja penelitian dan pengembangan yang baku atau standar yang terbentuk berdasarkan kajian deskriptif maupun inferensia *statistic* adalah keterkaitan antara penelitian, kajian, inovasi, dan system infomasi dengan pendekatan *Sharafat Khan* model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam suatu orgnisasi. Mengacu kepada pendekatan diatas, maka temuan tentang pola dan pengembangan yang baku dalam penelitian ini adalah terbangunanya; (1) lembaga penelitian, (2) unit kajian, (3) terdapat luaran inovasi tepat guna dan (4)system infomasi data base/pangkalan data). Adapun keempat hal ini dikonsultasikan dengan pendekatan model yang meliputi;

(a) **Desire**, pemberdayaan pekerja diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang, teknik mempekecil *directive personality* dan memperluas keterlibatan pekerja, seni mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan kembali strategi kerja, model pengembangan keahlian team dan melatih karyawan untukmengawasi sendiri (*self control*),

pekerja diberi kesempatan untuk berkreaktif mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang Mempekecil *directive personality* dan memperluas keterlibatan pekerja, mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan kembali strategi kerja, serta mengembangkan keahlian team dan melatih karyawan untukmengawasi sendiri (*self control*)

(b) **Trus**,yaitu ; memberi kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijaksanaan, menyediakan waktu dan sumber daya yang mencukupi bagi karyawan dalam menyelesaikan kerj, menyediakan pelatihan yang mencukup bagi kebutuhan kerja, menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih oleh karyawan, menyediakan akses informasi yang cukup, mendelegasikan tugas yang penting kepada karyawan, menggali ide dan saran dari karyawan, memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen dan menyediakan jadwal job instruction dan mendorong penyelesaian yang baik

(c) **Confident** adalah mendelegasikan tugas yang penting kepada karyawan, menggali ide dan saran dari karyawan, memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen, menyediakan jadwal job instruction dan mendorong penyelesaian yang baik.

(d) **Credibility** adalah memandang karyawan sebagai partner strategis, peningkatan target disemua bagian pekerjaan, memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi, dan membantu menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas.

(e) **Accountability yang** meliputi; teknik menggunakan jalur training dalam mengevaluasi kinerja karyawan, cara memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas, melibatkan karyawan dalam penentuan standar dan ukuran, dan memberikan saran dan bantuan kepada karyawan dalam menyelesaikan beban kerjanya serta menyediakan periode dan waktu pemberian feedback dan

(f) **Communication** ; menetapkan kebijakan open door, menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka, dan menciptakan kesempatan untuk cross-training.

Guna mendapatkan pola kerja penelitian dan pengembangan yang baku atau standar (penelitian, kajian, inovasi, dan system informasi) di konsultasikan model pemberdayaan Margono Slamet. Model dimaksud menurut beliau adalah pengukuran efektif tingkat pemberdayaan adalah meningkatkan kemampuan sumber daya peneliti melalui berkemauan terhadap kinerja Sumber Daya,

pengelolaan, output, dan generating value. Sedangkan efektifitas pengukuran lainnya adalah pengukuran tingkat pemberdayaan dengan meningkatkan kemampuan untuk memanfaatkan kesempatan terhadap optimalisasi kinerja Sumber Daya, pengelolaan, output, dan generating value.

Analisis terbentuknya kelembagaan penelitian dan pengabdian yang Credibility.

Terdapat peta indikator yang diturunkan lagi menjadi indikator kinerja lembaga penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Akses terbentuknya kelembagaan penelitian dan pengabdian yang Credibility melalui 3 (tiga) pendekatan yaitu; a) memandang karyawan sebagai partner strategis, b) peningkatan target disemua bagian pekerjaan, c) memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi dan membantu menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas. **Kelembagaan penelitian dan pengabdian yang Credibility, akan** diukur (pengukuran) sejauh mana derajat pemberdayaan meningkatkan kemampuan sumber daya penelitian. Peningkatan kemampuan menggunakan indikator dari yaitu model kemauan terhadap kinerja adalah dengan memberdayakan secara efektif mulai

sumber daya, manajemen mutu pengelolaan, luaran penelitian dan generating value atau output kajian inkobator yang berasal dari hasil penelitian. Sedangkan pengukuran tingkat pemberdayaan lainnya mengacu kepada teori Margono Slamet adalah dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan kesempatan terhadap kinerja yang dibangun manajemen mulai manajemen; sumber daya, tata kelola, luaran penelitian dan generating value.

Analisis terbentuknya kelembagaan penelitian dan pengabdian yang Accountability .

Meningkatnya sumber daya pendukung penelitian dan pengembangan sumber daya manusia melalui LP2M di lingkungan institusi. Pendekatan model accountability untuk membentuk kelembagaan penelitian dan pengabdian adalah menggunakan jalur training dalam mengevaluasi kinerja karyawan, memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas, melibatkan karyawan dalam penentuan standar dan ukuran, memberikan saran dan bantuan kepada karyawan dalam menyelesaikan beban kerjanya, serta menyediakan periode dan waktu pemberian feedback. Untuk mendukung model ini diperlukan kemampuan dari sumber daya terutama sumber dayan peneliti. Pengukuran

tingkat pemberdayaan dengan kemampuan dicerminkan oleh berkemauan terhadap kinerja Sumber Daya, pengelolaan, output, dan generating value dan pemberdayaan dengan meningkatkan kemampuan untuk memanfaatkan kesempatan terhadap kinerja sumber daya, pengelolaan, output, dan generating value. Dengan demikian guna membentuk kelembagaan penelitian dan pengabdian yang accountability diupayakan melakukan model kemampuan yang diukur atau ditunjukkan oleh

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Terdapat peningkatannya peran dan fungsi penelitian dan pengembangan di masa yang akan datang. Variasi tinggi rendahnya peningkatan peran dan fungsi lembaga penelitian dan pengabdian terhadap kinerja LPPM ditentukan oleh variable pemberdayaan dan kemauan.
2. Terbentuknya kelembagaan penelitian dan pengabdian yang ideal melalui pemberdayaan sumber daya, pengelolaan/manajemen, keluaran dan generating value
3. Terdapat pola kerja penelitian dan pengembangan yang baku atau standar yang meliputi ;penelitian,

kajian, inovasi, dan system informasi. Pola kerja penelitian ini mengacu kepada model Sarafhat Khan dan Slamet Margono

4. Terdapat peta indikator yang diturunkan lagi menjadi indikator kinerja lembaga penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Variasi indikator dimaksud dipengaruhi oleh pemberdayaan dan kemauan dalam kinerja LPPM
5. **Meningkatnya** sumber daya pendukung penelitian dan pengembangan sumber daya manusia melalui LP2M di lingkungan institusi. Variasi meningkatnya kinerja pendukung ini diperlukan dukungan elemen pimpinan perguruan tinggi bersangkutan.

Saran

1. Kesimpulan penelitian ini terdapat peningkatannya peran dan fungsi penelitian dan pengembangan di masa yang akan datang. Jika ingin meningkatkan peran dan fungsi lembaga penelitian dan pengabdian terhadap kinerja LPPM, maka terlebih dahulu ditingkatkan kualitas variable pemberdayaan dan kemauan sumber daya peneliti.
2. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan terbentuknya kelembagaan penelitian dan

pengabdian yang ideal melalui pemberdayaan sumber daya, pengelolaan/manajemen, keluaran dan generating value. Untuk memaksimalkan kinerja LPPM, diperlukan kinerja LPPM yang kontinueitas mengacu kepada nilai kepatutan kinerja LPPM dimaksud.

3. Kesimpulan dari penelitian ini terdapat pola kerja penelitian dan pengembangan yang baku atau standar yang meliputi ;penelitian, kajian, inovasi, dan system informasi. Pola kerja penelitian ini mengacu kepada model Sarafhat Khan dan Slamet Margono. Untuk merealisasikan penajaman dan fungsi LPPM, maka perbaiki kualitas LPPM melalui perbaikan unsure indikator dari pemberdayaan dan kemauan
4. Hasil penelitian terdapat peta indikator yang diturunkan lagi menjadi indikator kinerja lembaga penelitian dan pengabdian pada masyarakat, maka variasi indikator dimaksud dipengaruhi oleh pemberdayaan dan kemauan dalam kinerja LPPM. Oleh sebab itu kualitas indikator tersebut menjadi acuan kinerja LPPM
5. Berdasarkan kesimpulan kelima terdapat **peningkatan** sumber daya pendukung penelitian dan

pengembangan sumber daya manusia melalui indikator kinerja LP2M di lingkungan institusi. Dengan demikian untuk meningkatkan variasi meningkatnya kinerja pendukung ini diperlukan dukungan elemen pimpinan perguruan tinggi bersangkutan pula.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika (Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17)*. Badan Penebit Universitas Diponegoro: Semarang. Hartono, Jogyanto. 2009. *Panduan Penelitian Survey*. BPFE. Yogyakarta
- [2]. Hax, Joe dan Moh. Majluf .1991. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*. Jakarta : Grasindo.
- [3]. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*
- [4]. Moleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja RosdaPerusahaan. Bandung : Refika Aditama
- [5]. Randy R. W. & Riant Nugroho D. 2007. *Manajemen Pemberdayaan*, Elex Media Komputindo Gramedia, Jakarta
- [6]. Sugiyono. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- [7]. Sudrajat, Akhmad. *Teori-Teori Motivasi*, diskase dari <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi>
- [8]. Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Sulita Bandung