

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pimpinan perguruan tinggi memiliki peran penting dalam mengambil keputusan yang strategis dan efektif untuk kemajuan institusinya. Keputusan yang tepat dapat membawa dampak positif bagi berbagai aspek, termasuk dalam menentukan arah visi dan misi, mengembangkan sumber daya manusia, mengelola keuangan dan sarana prasarana, meningkatkan mutu pelayanan pendidikan, khususnya yang selaras dengan Tridharma Perguruan Tinggi. “Perguruan tinggi perlu membangun kerjasama dan reputasi, dan mempersiapkan lembaga pendidikan yang mampu menghadapi tantangan dan peluang yang ada” (I. Fahmi et al., 2020).

Pimpinan perguruan tinggi dalam upaya mengambil keputusan dipengaruhi oleh berbagai gaya atau pendekatan yang menyesuaikan dengan permasalahan yang dihadapi serta karakteristik kelembagaannya. Dalam teori tata kelola institusi pendidikan, gaya pimpinan dalam mengambil keputusan menurut Rosnani (2012) adalah:

salah satu kunci keberhasilan utama yang menentukan kualitas para dosennya dalam mewujudkan tridharma pendidikan dengan baik. Para pemimpin perguruan tinggi menerapkan gaya pengambilan keputusan yang sesuai dengan visi, kebijakan, manajerial, dan pemantauan dan evaluasi yang mereka harapkan.

Perguruan tinggi, sebagai institusi pendidikan, membutuhkan nilai-nilai yang baik dan tradisi yang didukung oleh kepemimpinan yang kuat. “Pemimpin yang dapat menciptakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat” (Kamal et al. 2019). Gaya pengambilan keputusan para pimpinan juga harus diselenggarakan secara berkelanjutan dan mampu beradaptasi dengan tantangan yang dihadapi organisasi. Gaya pengambilan keputusan para pimpinan juga harus menjadi teladan dan menciptakan budaya kerja yang positif bagi seluruh anggota staf.

Dalam pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan adalah proses taktis dan strategis untuk menangani masalah yang muncul selama proses mengidentifikasi,

menganalisis, dan mengkomunikasikan. Menurut teori pengambilan keputusan Kamal et al. (2019) menyatakan “pemimpin yang paling efektif adalah mereka yang dapat menyesuaikan cara mereka membuat keputusan seiring bertambahnya tanggung jawab dan peran mereka”. Setelah itu, gaya kepemimpinan ini dikenal sebagai gaya kepemimpinan situasional, yang menekankan betapa pentingnya menjadi fleksibel dan adaptif saat berhadapan dengan berbagai situasi dan kondisi dalam organisasi. “Para pemimpin memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan kesiapan organisasi. Gagasan bahwa kepemimpinan efektif bergantung pada kondisi organisasi dan tingkat kesiapan bawahan” (Utari & Hadi, 2020).

Pada pengambilan keputusan pimpinan menurut (Coscarelli & Johnson, 2007; Jamian et al. 2013) dalam *Decision Making Style Inventory* (DMSI) menjelaskan terdapat “empat pendekatan pengambilan keputusan yaitu analitik, *direktif*, konseptual, dan *behavioral*“. Pendekatan tersebut dapat digunakan untuk membuat keputusan dalam kepemimpinan situasional. Keempat gaya ini diterapkan secara fleksibel sesuai dengan masalah dan kesulitan yang dihadapi oleh pimpinan. Pemimpin mengidentifikasi gaya pengambilan keputusan yang paling sesuai dengan situasi tertentu. Hal ini merupakan cerminan dari kepemimpinan yang dapat menyesuaikan setiap informasi dari situasi dan kondisi organisasi.

Gaya pengambilan keputusan dikaitkan pada kepemimpinan situasional menurut Hersey & Blanchard (1986) yaitu:

Pertama pendekatan arahan (*directing*) selaras dengan upaya mengambil keputusan secara penuh kendali dan langsung mengatur. Kedua yaitu pembinaan (*coaching*) berkaitan pada pengambilan keputusan secara bertahap dengan melatih anggota untuk memahami dan mampu menjalankan keputusan yang diambil. Ketiga yaitu dukungan (*supporting*) yang berfokus pada pengambilan keputusan yang cenderung memberikan kepercayaan dan dukungan agar anggota dapat menginisiasi aspirasi dan keputusan yang diambil berdasarkan konsep-konsep yang berkembang melalui proses tukar gagasan. Keempat yaitu pendelegasian (*delegating*) selaras dengan pengambilan keputusan yang bersifat pendekatan personal, mempercayai anggota sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya dalam keputusan-keputusan tertentu.

Keempat pendekatan kepemimpinan situasional tersebut merupakan keselarasan kontekstual dari keempat gaya pengambilan keputusan dasar. Dimana

pengambilan keputusan dengan pertimbangan perilaku mereka dalam menyikapi persoalan dan mempelajari struktur dan kapasitas lembaganya.

Pengambilan keputusan oleh pimpinan perguruan tinggi menjadi sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja dosen dalam institusi pendidikan. Kinerja dosen yang baik merupakan kunci keberhasilan institusi pendidikan dalam mewujudkan penyelenggaraan pendidikan tinggi. Pimpinan perguruan tinggi berperan penting dalam prestasi kerja dosen menurut teori Gibson et. al (1985) yaitu “Teori perilaku individu dalam organisasi menunjukkan bahwa prestasi organisasi sangat terkait dengan prestasi individu, yang pada gilirannya dipengaruhi oleh faktor motivasi dan kemampuan bekerja.” Hal ini juga dijelaskan dalam UU No. 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, tujuan dari institusi pendidikan adalah untuk menyiapkan sumber daya manusia menjadi insan yang cakap dalam kemampuan akademik dan profesional yang dapat menerapkan dan mengembangkan keilmuannya untuk kepentingan bangsa dan masyarakat. Hal tersebut diwujudkan dalam tiga sasaran utama yaitu:

Pertama membentuk sumber daya manusia yang berkarakter dan beretika, yang menguasai cabang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan kebutuhan nasional. Kedua menghasilkan produk-produk ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora yang bermanfaat bagi bangsa dan peradaban. Ketiga memberi dampak langsung melalui pengabdian kepada masyarakat berbasis pada penalaran dan karya penelitian yang bermanfaat untuk masyarakat.

Dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, bahwa kinerja utama dalam tiga lini utama yaitu “Tridharma Perguruan Tinggi meliputi pengajaran, penelitian, dan pengabdian yang merupakan ukuran utama dari kualitas dosen sekaligus institusi pendidikan”. Kinerja dosen dalam menjalankan ketiga fungsinya tidak dapat berdiri sendiri, tapi dipengaruhi oleh dukungan lembaga pendidikan tempat mereka bekerja dalam memfasilitasi kegiatan mereka melalui berbagai sarana prasarana, program peningkatan kapasitas, dan lain-lain.

Kinerja institusi pendidikan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia pendukungnya. Individu-individu profesional diharapkan dapat bekerja dengan baik, memahami serta menguasai setiap fungsi, tugas, dan tanggung jawab. Adapun

konteks akademik yang harus dilaksanakan yaitu Tridharma Perguruan Tinggi meliputi kegiatan belajar mengajar, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kinerja di ketiga lini tersebut sangat didukung oleh kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan yang baik dan menciptakan berbagai keilmuan baru yang dilaksanakan untuk memberi solusi praktis sehingga kinerja dosen dapat meningkat.

Dari hasil penelitian pendahuluan di beberapa perguruan tinggi ternyata kinerja dosen belum sesuai dengan kebijakan pemerintah yang berlaku menurut Rizky, M.C et al, (2022) menyebutkan antara lain:

Pertama, indikator profesionalisme dosen yaitu jabatan fungsional dosen. Dari perguruan tinggi yang diteliti hanya 48,75 persen dosen yang mempunyai jabatan fungsional. Kedua, dosen mempunyai standar kompetensi yaitu sertifikat pendidik. Pada perguruan tinggi yang diteliti hanya 18,75 persen dosen yang sudah mempunyai sertifikasi dosen. Ketiga, banyak dosen yang hanya melakukan pengajaran saja, tidak melaksanakan penelitian dan juga pengabdian kepada masyarakat.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu tentang belum maksimalnya kinerja dosen. Beberapa dosen belum optimal menjalankan tridharma perguruan tinggi. Hal ini tentu akan menurunkan kinerja dosen pada perguruan tinggi. Dengan menurunnya kinerja dosen maka akan berpengaruh terhadap penurunan mutu lulusan. Pada penelitian Fauzi et al. (2023) beberapa kendala terhadap menurunnya kinerja dosen yaitu “belum semua dosen di perguruan tinggi menjalankan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat belum seluruhnya diintegrasikan dengan mata kuliah”. Dosen tidak optimal menjalankan tridharma perguruan tinggi, fokus hanya kepada kegiatan belajar mengajar tapi kurang aktif dalam mengembangkan kapasitasnya dalam penelitian apalagi pengabdian terhadap masyarakat. Banyak dosen yang hanya fokus pada fasilitator dan narasumber pembelajaran mahasiswa saja. Dosen belum optimal untuk sebagai peneliti dan pakar dalam bidang ilmunya masing-masing untuk pengembangan ilmu, teknologi, seni kebudayaan. Sedangkan pada pengabdian masyarakat belum optimal menerapkan keahliannya bagi kesejahteraan masyarakat dan kemajuan kemanusiaan.

Dalam penelitian lain juga menjelaskan mengenai belum maksimalnya kinerja dosen yaitu Rahmat, A et al., (2018) menyatakan bahwa “beberapa dosen S2 atau S3 mengalami stagnan jabatan akademik ada yang lama di jabatan Lektor, bahkan ada yang masih Asisten Ahli”. Saat ini masih banyak kinerja dosen yang tidak didukung oleh jabatan akademik yang tepat meskipun mereka sudah menjadi dosen puluhan tahun. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak dosen tidak melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan baik bahkan tidak terlalu memperhatikan peningkatan kapasitasnya. Kondisi ini dapat menjadi permasalahan dalam kegiatan belajar karena dosen cenderung tidak berkembang dan dapat menyebabkan proses belajar mahasiswa menjadi kurang optimal.

Kenyataan lainnya di dalam dunia akademik, seorang pimpinan perguruan tinggi dalam mengambil keputusannya, banyak yang belum melakukan dengan pendekatan yang tepat dan efektif. Banyak sistem pengambilan keputusan yang tidak sejalan dengan tujuan tersebut, atau sering kali tidak didasari oleh kepemimpinan situasional. Hal ini dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu kurangnya keterlibatan dosen dalam proses pengambilan keputusan, penggunaan kriteria yang tidak tepat, kurangnya transparansi dan akuntabilitas, kurangnya dukungan untuk pengembangan profesional. “Para pimpinan sering kali terjebak dalam rutinitas sehingga kesulitan untuk menyesuaikan keadaan dan berinovasi dalam mengambil keputusan sesuai dengan prinsip-prinsip situasional yang adaptif” (Khoironi & Hamid, 2020).

Permasalahan dalam kepemimpinan terjadi di sejumlah perguruan tinggi. Hal ini sering kali bahkan ditemui di perguruan tinggi swasta, karena jumlahnya yang sangat banyak, terdapat sejumlah di antaranya yang belum sepenuhnya dipimpin oleh pemimpin lembaga yang memiliki kapasitas yang baik untuk mengembangkan lembaganya. Gaya kepemimpinan yang sering kali dilakukan belum sejalan dengan prinsip-prinsip situasional yang ideal. Banyak pendekatan-pendekatan pimpinan yang tidak adaptif apalagi inovatif terhadap dinamika perkembangan zaman. Akibatnya, institusi yang mereka pimpin cenderung stagnan, kurang berkembang, di mana unsur tenaga kerja khususnya para dosen di dalamnya kurang dapat berkembang dengan baik. Tuntutan bahwa kepemimpinan pada perguruan tinggi

harus dapat menggerakkan dosen di dalam membangun kualitas mengajar, termasuk membangun komitmen, dan kinerja yang kuat, tidak terselenggara dengan baik. Sistem pengambilan keputusan yang tidak tepat dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja dosen. Hal ini dapat berdampak negatif pada kualitas pendidikan dan pengalaman belajar mahasiswa. Selain itu, sistem yang tidak tepat dapat menyebabkan inefisiensi dan pemborosan sumber daya.

Mencermati permasalahan yang terjadi di lapangan sebagai peristiwa empirik. Maka penulis menganggap penting untuk dilakukan penelitian untuk ditemukan akar permasalahan sehingga akan mudah mencari solusi. Sebaliknya apabila tidak dilakukan penelitian, permasalahan yang terjadi akan semakin besar dan kompleks. Maka, akan semakin sulit untuk dilakukan penelitian dan mencari solusi dari permasalahan yang terjadi.

Penelitian ini menggunakan dua lokasi studi kasus, yaitu STIKes Abdi Nusantara dan Politeknik Bhakti Asih Purwakarta. Alasan memilih lokasi penelitian tersebut yaitu karena Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Abdi Nusantara yang berdiri sejak tahun 2003 merupakan institusi yang selalu berupaya mengembangkan diri sesuai kebutuhan dan perkembangan zaman serta taat azaz, hal ini dibuktikan hasil rekapitulasi pelaporan Forlap adalah 100%. Keunggulan STIKes mengedepankan *leadership* dan *entrepreneur*. STIKes sampai saat ini sudah meluluskan lebih dari 10.000 mahasiswa. Sedangkan Politeknik Bhakti Asih Purwakarta merupakan Perguruan Tinggi Swasta yang berada di Kabupaten Purwakarta Jawa Barat yang beralamat di Jalan Veteran no.254 Ciseureuh Purwakarta berdiri dari tahun 2005 berawal dari Akademi kebidanan Bhakti Asih Purwakarta dan pada tahun 2019 berubah bentuk menjadi Politeknik Bhakti Asih Purwakarta sejak berdiri sampai sekarang sudah meluluskan lebih dari 10.000 mahasiswa.

Menggunakan studi kasus empiris di dua lembaga pendidikan tinggi swasta, penelitian ini mendiskusikan proses-proses bagaimana bentuk-bentuk gaya pengambilan keputusannya pimpinan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen. Penelitian ini akan membahasnya dengan menyandingkan praktik yang berjalan dengan bagaimana idealnya gaya pengambilan keputusan pimpinan yang

baik, inovatif dan tepat sasaran. Ukuran dari gaya pengambilan keputusannya dilihat dari berbagai indikator termasuk juga melihat dari kerangka teori yang sudah berkembang seperti *Participatory Decision Making* dan *Decision Making Style Inventory* (DMSI) (Rehman & Waheed, 2012).

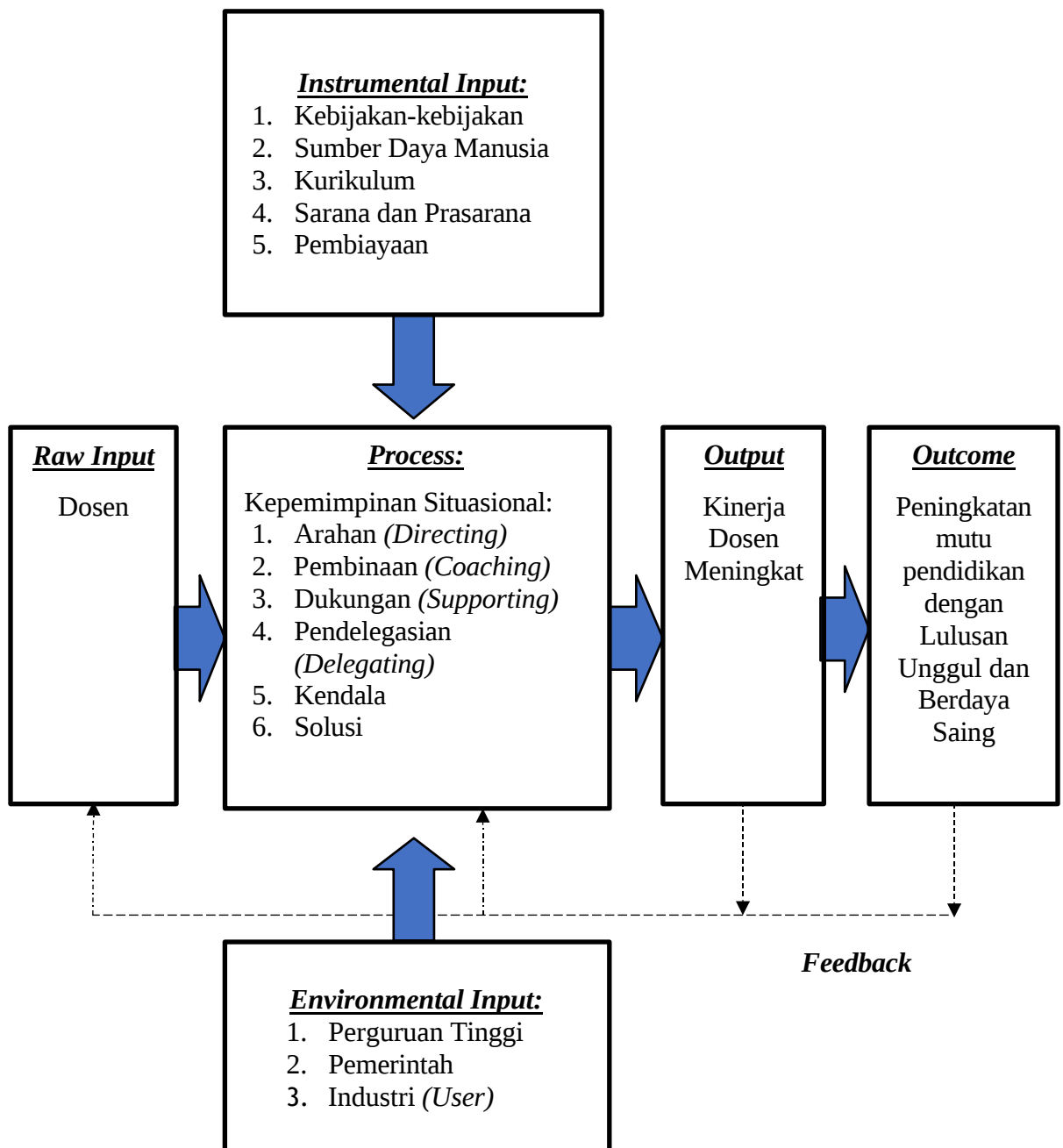
B. Perumusan dan Pembatasan Masalah

1. Perumusan Masalah

Dengan informasi dari latar belakang dan peristiwa empirik maka, akan dilakukan perumusan masalah pada penelitian ini. Masalah-masalah penelitian yang terjadi dapat diidentifikasi sebagai berikut: bagaimana arahan (*directing*), pembinaan (*coaching*), dukungan (*supporting*), pendelegasian (*delegating*), pengalaman, intuisi, logika, analisis sistem dalam pengambilan keputusan pimpinan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen. Selain itu, apa saja kendala dan bagaimana solusi atas kendala yang terjadi dalam pengambilan keputusan pimpinan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen.

Dari identifikasi perumusan masalah-masalah yang ada, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: Bagaimana gaya kepemimpinan situasional berbasis pengambilan keputusan pimpinan perguruan tinggi untuk peningkatan kinerja dosen? Dari perumusan masalah ini, dapat divisualisasikan dalam bentuk gambar pembatasan masalah penelitian.

Berikut ini visualisasi perumusan masalah penelitian dalam bentuk gambar sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Perumusan Masalah

Dari ilustrasi gambar di atas, dijelaskan bahwa gaya pengambilan keputusan pimpinan perguruan tinggi pada penelitian ini, secara sistematis terdiri dari *raw input*, *process* dan *output*, dilengkapi dengan *outcome* dan *feedback*. Berikut ini penjelasan tentang sistematikanya, antara lain:

- a. *Raw Input* pada penelitian ini kinerja dosen merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan mutu lulusan. Dengan memiliki dosen yang berkualitas, perguruan tinggi dapat menghasilkan lulusan yang kompeten, kreatif, dan siap menghadapi tantangan masa depan. Langkah berikutnya yaitu *process*.
- b. *Process* yang dilakukan adalah kinerja dosen pada penelitian ini akan ditingkatkan melalui *process* kepemimpinan situasional yaitu arahan (*directing*), pembinaan (*coaching*), dukungan (*supporting*), pendelegasian (*delegating*). Pada proses ini didukung oleh *Instrumental Input* dan *Environmental Input*.
- c. *Instrumental Input* yaitu kebijakan-kebijakan, Sumber Daya Manusia, Kurikulum, Sarana dan Prasarana dan Pembiayaan.
- d. *Environmental Input* yaitu faktor lingkungan perguruan tinggi, pemerintah dan Industri/ *User*. Setelah *process* yang didukung oleh *Instrumental* dan *Environmental Input* dilaksanakan maka dihasilkan *output*.
- e. *Output* yaitu hasil *process* dari bentuk-bentuk gaya kepemimpinan situasional yang diambil oleh para pimpinan dan kaitannya dengan keberhasilan atau kegagalan sehingga tercapai peningkatan kinerja dosen dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi. Selanjutnya keberhasilan peningkatan kinerja dosen akan didapatkan *outcome* untuk instusi.
- f. *Outcome* yang akan dihasilkan yaitu meningkatnya mutu pendidikan tinggi dengan lulusan unggul dan berdaya saing.
- g. *Feedback* merupakan proses berkelanjutan dari keluaran *output* dan hasil *outcome*. Apabila hasilnya belum sesuai harapan maka dilakukan *feedback* dari *raw input* dan proses untuk diperbaiki. Sementara jika hasilnya sudah sesuai dengan yang diharapkan, proses *feedback* dilakukan untuk lebih meningkatkan kinerja dosen pada Tridharma Perguruan Tinggi.

2. Pembatasan Masalah

Disertasi ini meneliti gaya kepemimpinan situasional berbasis pengambilan keputusan pimpinan perguruan tinggi untuk meningkatkan kinerja dosen. Dilihat dari perumusan masalah dan luasnya permasalahan yang ada, maka penelitian ini dibatasi pada:

- a. Arahan (*Directing*) pengambilan keputusan pimpinan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen pada STIKes Abdi Nusantara dan Politeknik Bhakti Asih Purwakarta, meliputi:
 - 1) Memberikan tugas secara jelas, spesifik dan terukur
 - 2) Melakukan pengawasan secara berkala
 - 3) Menggunakan intuisi dan pengalaman
 - 4) Membuat keputusan berbasis pada aturan dan informasi formal
- b. Pembinaan (*Coaching*) pengambilan keputusan pimpinan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen pada STIKes Abdi Nusantara dan Politeknik Bhakti Asih Purwakarta, meliputi:
 - 1) Mendorong inisiatif
 - 2) Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan tim
 - 3) Berperan sebagai mentor
 - 4) Menganalisa data menjadi informasi yang inovatif
- c. Dukungan (*Supporting*) pengambilan keputusan pimpinan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen pada STIKes Abdi Nusantara dan Politeknik Bhakti Asih Purwakarta, meliputi:
 - 1) Memberikan tugas sesuai kemampuan dan kompetensi
 - 2) Memberi kesempatan berpendapat dan berpartisipasi aktif
 - 3) Mendorong kemampuan inovatif
 - 4) Sebagai *role model*
- d. Pendelegasian (*Delegating*) pengambilan keputusan pimpinan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen pada STIKes Abdi Nusantara dan Politeknik Bhakti Asih Purwakarta, meliputi:
 - 1) Mendelegasikan tugas
 - 2) Melakukan evaluasi/ umpan balik

- 3) Menerapkan profesionalisme
- 4) Berfikir strategis dan visioner
- e. Kendala pengambilan keputusan pimpinan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen pada STIKes Abdi Nusantara dan Politeknik Bhakti Asih Purwakarta, meliputi:
 - 1) Kendala yang dihadapi
- f. Solusi pengambilan keputusan pimpinan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen pada STIKes Abdi Nusantara dan Politeknik Bhakti Asih Purwakarta, meliputi:
 - 1) Solusi dari kendala yang dihadapi (Hersey dan Blanchard, 1986); (Coscarelli, W. C., & Johnson, D., 2007)

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat pada penelitian ini yaitu:

1. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Untuk dapat mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana Gaya Kepemimpinan Situasional Berbasis Pengambilan Keputusan Pimpinan Perguruan Tinggi untuk Peningkatan Kinerja Dosen pada STIKes Abdi Nusantara dan Politeknik Bhakti Asih Purwakarta termasuk mengetahui berbagai permasalahan dan tantangannya

b. Tujuan Khusus

Untuk mendapatkan informasi dan menganalisis tentang:

- 1) *Arahan (Directing)* pengambilan keputusan pimpinan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen pada STIKes Abdi Nusantara dan Politeknik Bhakti Asih Purwakarta.
- 2) *Pembinaan (Coaching)* pengambilan keputusan pimpinan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen pada STIKes Abdi Nusantara dan Politeknik Bhakti Asih Purwakarta

- 3) Dukungan (*Supporting*) pengambilan keputusan pimpinan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen pada STIKes Abdi Nusantara dan Politeknik Bhakti Asih Purwakarta
- 4) Pendelegasian (*Delegating*) pengambilan keputusan pimpinan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen pada STIKes Abdi Nusantara dan Politeknik Bhakti Asih Purwakarta
- 5) Kendala pengambilan keputusan pimpinan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen pada STIKes Abdi Nusantara dan Politeknik Bhakti Asih
- 6) Solusi pengambilan keputusan pimpinan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen pada STIKes Abdi Nusantara dan Politeknik Bhakti Asih

2. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan hasanah keilmuan berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Situasional dalam Pengambilan Keputusan Pimpinan Perguruan Tinggi dalam meningkatkan Kinerja Dosen.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar bagi akademisi dan praktisi di bidang pendidikan dalam mendukung pengembangan lembaga pendidikan dari aspek kepemimpinan dan bagaimana para pimpinan menerapkan gaya pengambilan keputusan yang sesuai dengan tantangan dan tujuan yang akan dicapai, khususnya dalam meningkatkan kinerja dosen, terutama di STIKes Abdi Nusantara dan Politeknik Bhakti Asih Purwakarta, serta untuk menambah dan membandingkan pengetahuan yang ingin dimiliki. Secara khusus penelitian ini bermanfaat bagi:

1) Yayasan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi yayasan untuk pengelolaan dan manajemen pimpinan dalam memfasilitasi peningkatan kapasitas dosen secara berkala, khususnya di STIKes Abdi Nusantara dan Politeknik Bhakti Asih Purwakarta.

2) Bagi Pimpinan Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pimpinan perguruan tinggi untuk mengembangkan pendekatan gaya kepemimpinan situasional dalam pengambilan keputusan kepemimpinan yang efektif dalam mendukung peningkatan kinerja dosen, khususnya di STIKes Abdi Nusantara dan Politeknik Bhakti Asih Purwakarta

3) Bagi Dosen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi dosen untuk memahami tata kelola perguruan tinggi dan bagaimana pimpinan perguruan tinggi bersikap dalam proses pengambilan keputusan yang mendorong kinerja mereka, khususnya di STIKes Abdi Nusantara dan Politeknik Bhakti Asih Purwakarta

4) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat melanjutkan dan memperbaiki kekurangan pada penelitian ini terutama dari sudut pandang pengukuran efektivitas gaya pengambilan keputusan menggunakan metode yang berbeda dengan yang digunakan dalam penelitian ini.

D. Pertanyaan Penelitian

Penelitian ini menyajikan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang menjadi panduan dalam menjawab permasalahan penelitian. Pertanyaan penelitian pada disertasi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana arahan (directing) pengambilan keputusan pimpinan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen?

2. Bagaimana pembinaan (*coaching*) pengambilan keputusan pimpinan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen?
3. Bagaimana dukungan (*supporting*) pengambilan keputusan pimpinan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen?
4. Bagaimana pendelegasian (*delegating*) pengambilan keputusan pimpinan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen?
5. Apa kendala pengambilan keputusan pimpinan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen?
6. Bagaimana solusi pengambilan keputusan pimpinan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen?