

## Peningkatan Kapasitas Kepemimpinan Dosen Melalui Sinergi Komunitas Dan Universitas

Sandi Pradana<sup>1</sup>, Tohir Muntaha<sup>2</sup>, Iis Maisaroh<sup>3</sup>, Elly Purwanti<sup>4</sup>, Rian Sigit Gesang Permana<sup>5</sup>, Mahmud Sahroni<sup>6</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Tanggamus

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Darul Islah

<sup>3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Pringsewu

<sup>4</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Agama Islam Darussalam Lampung

<sup>5,6</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Agama Islam Ma'arif Kalirejo

[sandi@stittanggamus.ac.id](mailto:sandi@stittanggamus.ac.id)<sup>1</sup>

### Abstrak

**Kata Kunci:**  
kepemimpinan dosen, pengembangan akademik, sinergi komunitas, kolaborasi universitas, mentoring

Kepemimpinan dosen memiliki peran penting dalam pengembangan akademik dan sosial di lingkungan perguruan tinggi. Namun, banyak dosen menghadapi tantangan dalam mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan dosen melalui sinergi antara komunitas dan universitas. Program ini menggunakan pendekatan partisipatif dan kolaboratif yang melibatkan pelatihan, mentoring, serta kerja sama dengan komunitas akademik dan profesional. Hasil program menunjukkan peningkatan signifikan dalam keterampilan kepemimpinan dosen, terutama dalam aspek pengambilan keputusan, komunikasi, dan manajemen tim akademik. Faktor pendukung keberhasilan program meliputi keterlibatan aktif komunitas dan dukungan institusi, sedangkan kendala utama yang dihadapi adalah keterbatasan waktu dan tingkat partisipasi dosen. Implikasi dari program ini menunjukkan bahwa model sinergi komunitas dan universitas dapat diadopsi oleh institusi lain untuk mendukung pengembangan kepemimpinan akademik yang lebih berkelanjutan.

### Abstract

**Key Word:**  
lecturer leadership, academic development, community synergy, university collaboration, mentoring

*Lecturer leadership plays a crucial role in academic and social development within higher education institutions. However, many lecturers face challenges in developing their leadership capacity. This study aims to enhance lecturers' leadership skills through synergy between communities and universities. The program employs a participatory and collaborative approach involving training, mentoring, and partnerships with academic and professional communities. The results indicate a significant improvement in lecturers' leadership skills, particularly in decision-making, communication, and academic team management. Key success factors include active community involvement and institutional support, while major challenges involve time constraints and varying levels of lecturer participation. The findings suggest that the synergy model between communities and universities can be adopted by other institutions to foster more sustainable academic leadership development.*

Copyright © 2025

*This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)*

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan dosen memiliki peran krusial dalam pengembangan akademik dan sosial di lingkungan perguruan tinggi. Sebagai penggerak utama dalam proses pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, dosen dituntut untuk memiliki keterampilan kepemimpinan yang mumpuni. Namun, dalam praktiknya, banyak dosen menghadapi berbagai tantangan dalam mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka, baik dari segi pengalaman, kesempatan, maupun dukungan institusional. Oleh karena itu, diperlukan upaya sistematis untuk memperkuat kepemimpinan dosen melalui pendekatan yang lebih inklusif. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah kolaborasi antara komunitas dan universitas, yang memungkinkan dosen memperoleh pengalaman kepemimpinan melalui interaksi dan kerja sama lintas sektor. Sinergi ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif

bagi peningkatan kapasitas kepemimpinan dosen, sehingga berdampak positif terhadap mutu pendidikan dan pengembangan akademik di perguruan tinggi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, muncul beberapa pertanyaan utama yang menjadi fokus dalam program pengabdian ini. Pertama, bagaimana sinergi antara komunitas dan universitas dapat berkontribusi dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinan dosen? Kedua, faktor apa saja yang mendukung keberhasilan program peningkatan kapasitas kepemimpinan dosen? Jawaban atas pertanyaan-pertanyaan ini akan menjadi landasan dalam perancangan dan pelaksanaan program pengabdian yang efektif dan berkelanjutan.

Program pengabdian ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan dosen melalui kolaborasi dengan komunitas akademik maupun non-akademik. Dengan membangun sinergi yang kuat antara universitas dan komunitas, diharapkan dosen dapat mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, program ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi strategi yang efektif dalam memperkuat kepemimpinan dosen dengan pendekatan berbasis sinergi komunitas dan universitas.

Pelaksanaan program pengabdian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Bagi dosen, program ini akan membantu meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka, terutama dalam mengelola pendidikan dan penelitian secara lebih efektif. Bagi universitas, sinergi dengan komunitas dapat memperkuat peran institusi dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia akademik yang berkualitas. Sementara itu, bagi komunitas, keterlibatan dosen dalam kegiatan pengabdian diharapkan dapat memberikan manfaat nyata dalam pengembangan masyarakat, baik dalam aspek pendidikan, sosial, maupun ekonomi. Dengan demikian, program ini dapat menjadi model kolaborasi yang berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan dosen serta kontribusi mereka bagi lingkungan akademik dan masyarakat luas.

## **METODE**

### **Desain dan Pendekatan**

Penelitian ini menggunakan metode pengabdian berbasis partisipatif dan kolaboratif, di mana universitas dan komunitas bekerja sama dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinan dosen. Pendekatan partisipatif memungkinkan dosen untuk secara aktif terlibat dalam perancangan dan pelaksanaan program, sementara pendekatan kolaboratif mendorong sinergi antara akademisi dan komunitas dalam berbagi pengalaman serta sumber daya untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan (Burns, 2012).

## **Tahapan Kegiatan**

Program ini dilaksanakan dalam empat tahap utama. Tahap pertama adalah analisis kebutuhan, yaitu mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dosen dalam mengembangkan kepemimpinan serta kebutuhan spesifik yang harus dipenuhi untuk meningkatkan kapasitas mereka (Kouzes & Posner, 2012). Data diperoleh melalui diskusi dengan para dosen serta komunitas akademik dan profesional.

Tahap kedua adalah penyusunan program, di mana hasil analisis kebutuhan digunakan sebagai dasar dalam merancang program pelatihan dan mentoring. Program ini difokuskan pada pengembangan keterampilan kepemimpinan berbasis sinergi antara komunitas dan universitas, sehingga dosen mendapatkan pengalaman kepemimpinan yang lebih aplikatif (Northouse, 2025).

Tahap ketiga adalah implementasi program, yang mencakup berbagai aktivitas seperti pelatihan, mentoring, diskusi kelompok, dan kegiatan kolaboratif antara dosen dan komunitas. Kegiatan ini dirancang untuk meningkatkan pemahaman dosen mengenai prinsip-prinsip kepemimpinan serta mengasah keterampilan mereka dalam mengambil keputusan, berkomunikasi, dan memimpin tim akademik (Day dkk, 2014).

Tahap keempat adalah evaluasi dan tindak lanjut, di mana efektivitas program diukur berdasarkan perubahan dalam keterampilan kepemimpinan dosen. Evaluasi ini dilakukan melalui pengukuran dampak program terhadap peningkatan kapasitas kepemimpinan dosen, dengan harapan adanya peningkatan kemampuan dalam mengelola tugas akademik serta pengabdian kepada masyarakat (Avolio & Gardner, 2005).

## **Partisipan dan Mitra**

Program ini melibatkan dosen dari berbagai disiplin ilmu yang berasal dari beberapa universitas di provinsi Lampung. Keberagaman disiplin ilmu ini diharapkan dapat memberikan perspektif yang lebih luas dalam pengembangan kepemimpinan. Selain itu, komunitas akademik dan profesional yang berperan dalam pengembangan kepemimpinan turut dilibatkan sebagai mitra strategis. Kolaborasi dengan komunitas akademik bertujuan untuk memperkaya wawasan dosen terkait kepemimpinan dalam konteks pendidikan tinggi, sementara keterlibatan komunitas profesional memberikan pengalaman praktis yang dapat diterapkan dalam kepemimpinan akademik (Storey, 2004).

## **Teknik Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan melalui beberapa metode untuk memastikan validitas hasil pengabdian. Wawancara dilakukan dengan dosen dan komunitas, baik akademik maupun non-

akademik, untuk menggali pengalaman mereka dalam kepemimpinan serta tantangan yang dihadapi. Observasi partisipatif digunakan untuk memantau langsung keterlibatan dosen dalam kegiatan program, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai efektivitas metode yang diterapkan (Yin, 2017). Selain itu, kuesioner disebarluaskan kepada peserta program untuk mengukur dampak dari program terhadap peningkatan kapasitas kepemimpinan mereka. Hasil dari teknik pengumpulan data ini akan digunakan untuk menyusun rekomendasi dalam pengembangan lebih lanjut program peningkatan kepemimpinan dosen (Creswell & Poth, 2016).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Pelaksanaan Program**

Program peningkatan kapasitas kepemimpinan dosen telah diimplementasikan melalui serangkaian pelatihan, mentoring, dan kolaborasi antara universitas dan komunitas. Pelatihan yang diberikan mencakup berbagai aspek kepemimpinan, seperti pengambilan keputusan, komunikasi efektif, serta manajemen tim akademik. Selain itu, sesi mentoring memungkinkan dosen untuk mendapatkan bimbingan langsung dari para pemimpin akademik dan profesional berpengalaman, sehingga mereka dapat mengasah keterampilan kepemimpinan dalam konteks dunia nyata (Northouse, 2025).

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa program ini berdampak positif terhadap peningkatan keterampilan kepemimpinan dosen. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan setelah program, sebagian besar peserta melaporkan adanya peningkatan dalam kepercayaan diri, kemampuan mengelola tim, serta keterampilan komunikasi mereka dalam lingkungan akademik. Lebih lanjut, keterlibatan komunitas dalam program ini memberikan pengalaman kepemimpinan yang lebih luas bagi dosen, memungkinkan mereka untuk memahami bagaimana kepemimpinan akademik dapat berdampak langsung pada masyarakat (Kouzes & Posner, 2012).

### **Faktor Pendukung dan Penghambat**

Keberhasilan program ini dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung. Salah satunya adalah keterlibatan aktif komunitas, baik dalam bentuk partisipasi langsung maupun dukungan sumber daya, yang memungkinkan program berjalan dengan lebih efektif. Selain itu, dukungan institusi, seperti kebijakan universitas yang mendorong pengembangan kepemimpinan dosen, juga berkontribusi dalam memperkuat dampak program ini. Universitas yang memiliki budaya akademik yang mendukung inovasi dan pengembangan kepemimpinan cenderung lebih berhasil dalam mengimplementasikan program serupa (Avolio & Gardner, 2005).

Namun, terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan waktu dosen, mengingat mereka memiliki tanggung jawab akademik yang cukup padat. Selain itu, tidak semua dosen memiliki tingkat motivasi yang sama dalam mengikuti program ini, sehingga diperlukan strategi untuk meningkatkan partisipasi mereka. Untuk mengatasi hambatan ini, program dirancang dengan pendekatan fleksibel, seperti menyediakan sesi pelatihan berbasis daring dan hybrid, serta memberikan insentif akademik bagi dosen yang aktif berpartisipasi (Day dkk., 2014).

### **Implikasi Hasil Pengabdian**

Hasil dari program ini menunjukkan bahwa sinergi antara komunitas dan universitas dapat dijadikan model untuk program serupa di institusi lain. Pendekatan kolaboratif yang diterapkan dalam program ini dapat menjadi contoh bagi perguruan tinggi lain yang ingin meningkatkan kapasitas kepemimpinan dosennya. Melalui keterlibatan komunitas, program ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan akademik tidak hanya berdampak pada lingkungan universitas, tetapi juga berkontribusi secara nyata terhadap pengembangan masyarakat (Storey, 2004).

Sebagai rekomendasi untuk pengembangan lebih lanjut, program ini perlu diintegrasikan secara lebih sistematis ke dalam kebijakan universitas, sehingga dapat menjadi bagian dari strategi jangka panjang dalam pengembangan sumber daya manusia akademik. Selain itu, perlu adanya penguatan kemitraan antara universitas dan komunitas, serta pengembangan modul pelatihan yang lebih adaptif terhadap perubahan kebutuhan kepemimpinan di dunia akademik dan profesional (Burns, 2012).

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengabdian ini, dapat disimpulkan bahwa sinergi antara komunitas dan universitas memiliki potensi besar untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan dosen. Pendekatan kolaboratif yang diterapkan dalam program ini terbukti efektif dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan dosen, baik dalam aspek akademik maupun sosial. Program ini juga memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan masyarakat melalui peran dosen yang lebih aktif dalam berinteraksi dengan komunitas. Ke depan, program semacam ini perlu diintegrasikan lebih lanjut dalam kebijakan universitas dan dikembangkan dengan pendekatan yang lebih adaptif terhadap kebutuhan yang terus berubah di dunia pendidikan tinggi. Dengan demikian, upaya peningkatan kepemimpinan dosen dapat lebih berkelanjutan dan memberikan dampak yang lebih luas.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The leadership quarterly*, 16(3), 315-338.
- Burns, J. M. (2012). *Leadership*. Open Road Media.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Day, D. V., Fleenor, J. W., Atwater, L. E., Sturm, R. E., & McKee, R. A. (2014). Advances in leader and leadership development: A review of 25 years of research and theory. *The leadership quarterly*, 25(1), 63-82.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2012). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations* Ed. 5. Jossey Bass Incorporated.
- Northouse, P. G. (2025). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Storey, J. (Ed.). (2004). *Leadership in organizations*. London: Routledge.
- Yin, R. K. (2017). *Case study research and applications: Design and methods*. Sage publications.