

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam dunia akademik yang terus berkembang pesat, munculnya permasalahan global yang bersifat multidimensional menuntut pendekatan penelitian yang lebih komprehensif dan aplikatif. Pendekatan penelitian tradisional yang hanya berfokus pada satu disiplin ilmu, sering kali tidak cukup memadai untuk menangani kompleksitas isu-isu kontemporer yang saling berkaitan. Hal ini menjadikan pendekatan multidisipliner atau interdisipliner menjadi sangat penting. Pendekatan ini mengintegrasikan perspektif, metodologi, dan keahlian dari berbagai bidang ilmu untuk menghasilkan pemahaman yang lebih holistik dan solusi yang lebih efektif dari permasalahan kompleks dengan membentuk kolaborasi tim riset (Brown et al., 2023; Cheruvelil et al, 2018; Jones, 2021).

Pembentukan tim penelitian kolaboratif memungkinkan tercapainya sinergi antarpeleliti dalam menghasilkan inovasi dan pengembangan ilmu pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan dunia akademik dan kebutuhan global akan solusi yang adaptif dan berkelanjutan. Studi menunjukkan bahwa tim kolaboratif memperluas pertukaran gagasan dan mendukung pembagian peran yang lebih seimbang. Sebagaimana tren organisasi dengan membentuk struktur kerja berbasis tim (Bansal S et al., 2019).

Jumlah tim penelitian multidisipliner menunjukkan peningkatan pesat yang tercermin dari lonjakan publikasi ilmiah kolaboratif. Berdasarkan studi Scopus, rata-rata penulis per artikel mencapai 4 atau lebih di sebagian besar bidang ilmu pada 2020. dengan proporsi *solo-authored* turun drastis (dari 57% menjadi 22% di *Library and Information Science* 2000-2024), yang mencerminkan semakin kompleksnya topik riset (Thelwall et al, 2022). Data lain terkait dominasi riset kolaboratif ditunjukkan dalam Laporan "*Multi-authorship and Research Analytics*" (berbasis WoS) yang menyatakan bahwa 95% dari 14,9 juta artikel global memiliki ≤ 10 penulis. Sementara tren kolaborasi keseluruhan jauh lebih tinggi ($>75-90\%$ di

banyak bidang karena rata-rata >3 penulis per artikel) Menurut Jones (2021) dan Leahey (2016), pada tahun 2018, 74% penelitian tercatat dilakukan secara kolaboratif, dengan artikel yang dihasilkan memiliki tingkat kebermanfaatan dan jumlah sitasi yang lebih tinggi dibandingkan publikasi oleh penulis tunggal.

Hal ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang membuktikan adanya hubungan positif antara pembentukan tim riset dengan kualitas hasil penelitian. Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa riset berbasis tim menghasilkan kualitas yang lebih baik dibandingkan riset mandiri, meningkatkan produktivitas, memberikan dampak publikasi yang lebih tinggi dan menghasilkan kebaruan temuan ilmiah jika dibandingkan riset mandiri (N. Cooke & Hilton, 2015; Gropp, 2017; Hall & Huang, 2018; Schwarz, R., & Bennett, 2021; Seeber et al., 2020; Seok & Lee, 2021; Youtie & Bozeman, 2014). Oleh karena itu, pembentukan tim riset sebagai *project team* yang efektif perlu terus didorong pembentukannya dan dioptimalkan kinerjanya agar menghasilkan penelitian yang lebih berkualitas dan berdampak lebih luas.

Pembentukan tim penelitian ini sejalan dengan tren dekade saat ini dimana terjadi pergeseran desain struktur organisasi, dari bentuk birokrasi formal menuju desain berbasis tim. Pergeseran ini sejalan dengan tuntutan terhadap organisasi untuk mampu beradaptasi cepat dalam menghadapi perubahan lingkungan dan tantangan kontemporer, yakni dengan membentuk struktur organisasi yang lebih fleksibel, adaptif, responsif, dan inovatif sebagaimana bentuk struktur tim. Struktur berbasis tim menghilangkan sekat-sekat birokrasi formal dan mendorong semua anggota tim untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan, dengan mendistribusikan tanggung jawab dan mengkoordinasikan pekerjaan secara lebih jelas.

Keefektifan sebuah tim tidak hanya berdampak bagi manajemen dan organisasi, tetapi juga bagi anggota tim itu sendiri. Hal ini sebagaimana definisi efektivitas tim (*team effectiveness* atau *team performance*) yang dikembangkan oleh N. J. Cooke & Hilton (2017) yaitu kapasitas tim dalam mencapai tujuan dan sasaran tim, yang berdampak pada hasil (*output*) yang lebih baik bagi anggota tim dan tim secara keseluruhan.

Review artikel mengenai *team effectiveness* yang dilakukan oleh Rico et al.

(2011) pada dekade sebelumnya (tahun 1999-2009) dan hasil penelitian terkini yang dilakukan oleh Q. Zhang & Hao (2022) memiliki kesimpulan yang sama yaitu bahwa kualitas *output* tim dan produktivitas tim sangat bergantung pada keefektivitas suatu tim (*team effectiveness*) dan kinerja tim (*team performance*). Demikian pula dalam ranah penelitian, kualitas *output* penelitian pun bergantung pada efektivitas kerja tim riset.

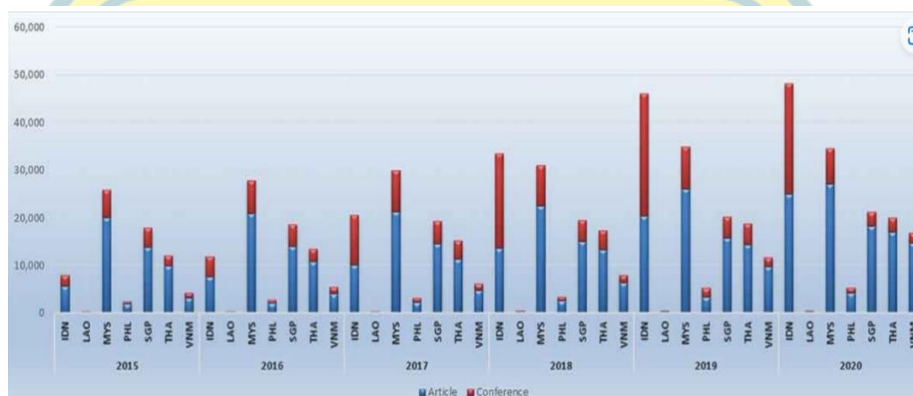
Berdasarkan data Kemendikbudristek (2025) dan Badan Riset dan Inovasi Nasional (2024), kolaborasi penelitian multidisipliner masih relatif terbatas, meskipun pemerintah Indonesia melalui Kemendikbudristek sejak tahun 2018 telah mendorong kolaborasi lintas disiplin ilmu melalui program Riset Kolaborasi Indonesia (RKI). Selain itu, jumlah hasil penelitian yang dipublikasikan yang melibatkan peneliti dari berbagai disiplin ilmu dan organisasi juga masih minim. Menurut Handayani & Kusumawardani (2021), kolaborasi di Indonesia sebagian besar masih bersifat sektoral dan belum mengembangkan ekosistem multidisiplin. Laporan UNESCO tahun 2023, menegaskan bahwa sistem riset dan inovasi Indonesia masih kesulitan dalam mengintegrasikan pengetahuan yang spesifik dari berbagai disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena lemahnya jejaring antar lembaga riset, keterbatasan pendanaan, serta sistem insentif yang belum mendukung kerja sama lintas bidang (UNESCO, 2023)

Berdasarkan data Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDIKTI) per Februari 2023, jumlah dosen yang tercatat sebagai penulis di SINTA (*Science and Technology Index*) Kemenristek Indonesia sebanyak 260.378 orang atau sekitar 85.9% dari total jumlah dosen di Indonesia (± 303.205 orang). Dari data ini tergambar bahwa sepertiga dari total dosen belum mempublikasikan artikel ilmiah. Bahkan mengacu pada estimasi data *Scimago Journal & Country Rank* dan laporan BRIN pada tahun 2022, Indonesia menghasilkan jumlah publikasi ilmiah yang terindeks Scopus adalah sebanyak ± 43.300 artikel atau sekitar 15% dari ± 303.205 orang total dosen.

Meskipun jumlah publikasi ilmiah Indonesia meningkat, kualitas dan dampak penelitian tergolong rendah dibandingkan dengan negara lain di kawasan Asia Tenggara. Kontribusi ilmiah Indonesia terhadap pengetahuan global menghadapi tantangan dalam hal relevansi, kolaborasi dan tingkat sitasi (Badan

Riset dan Inovasi Nasional., 2024; UNESCO, 2023). Data Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (2025) menunjukkan rata-rata sitasi publikasi ilmiah Indonesia pada jurnal internasional pada tahun 2024 hanya mencapai 0.42 sitasi per artikel, jauh dibawah rata-rata global. Rendahnya produktivitas per-peneliti (*papers per-researcher*) lebih rendah dibanding sebagian besar negara G20.

Berdasarkan data *Scopus*, publikasi ilmiah di Indonesia sebagian besar masih didominasi oleh prosiding konferensi dan proporsi artikel yang terbit dalam jurnal bereputasi internasional masih relatif rendah (Hermanu et al., 2022). Kondisi ini berbanding terbalik dengan negara-negara ASEAN lainnya seperti Malaysia, Singapura, dan Thailand, yang memiliki persentase artikel jurnal lebih tinggi daripada prosiding (gambar 1.1).



Gambar 1.1 Comparison of publications of several ASEAN countries.

Source: Scopus, March 2021.

Sejalan dengan meningkatnya tuntutan bagi para peneliti untuk menjalin kerja sama penelitian- baik lintas disiplin ilmu, lintas institusi, maupun lintas negara- pengembangan konsep efektivitas tim dalam tim riset menjadi semakin penting. Upaya ini diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja tim, menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, serta menghasilkan penelitian berkualitas tinggi. Pada akhirnya, efektivitas tim riset diharapkan mampu meningkatkan jumlah publikasi ilmiah di berbagai jurnal bereputasi nasional maupun internasional, sekaligus memberikan dampak nyata bagi kemajuan ilmu pengetahuan dan berkontribusi bagi masyarakat.

Salah satu upaya meningkatkan mutu dan produktivitas riset di perguruan tinggi, Kementerian Riset dan Teknologi/BRIN Republik Indonesia melalui *Science and Technology Index* (SINTA) melakukan pengukuran kinerja penelitian

secara nasional. Pada tahun 2024, sebanyak 1.961 perguruan tinggi, baik Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS), menjadi objek penilaian. Penilaian kinerja penelitian dilakukan berdasarkan indikator data yang tercatat pada SINTA, meliputi publikasi ilmiah, sitasi, kekayaan intelektual, dan bentuk-bentuk luaran riset lainnya. Berdasarkan hasil pengukuran tersebut, perguruan tinggi di Indonesia kemudian diklasterisasi ke dalam lima kelompok, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel berikut:

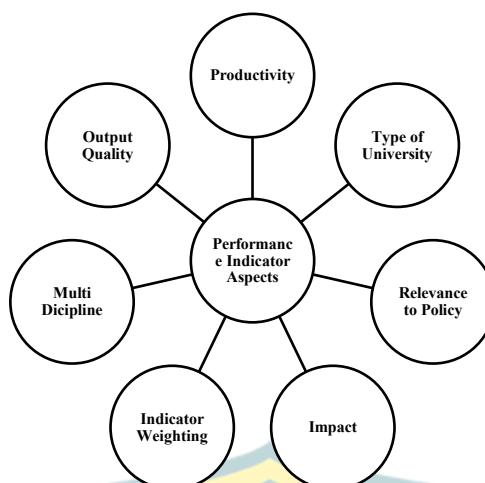
Tabel 1.1 Klasterisasi PT Berdasarkan Data Kinerja Penelitian

No	Klaster	Jumlah PT (Negeri dan Swasta)
1	Mandiri	47
2	Utama	194
3	Madya	277
4	Pratama	425
5	Binaan	1.018

Sumber: SE Kemenristekdikbud Nomor 1639/E5/AL.04/2023 tahun 2024

Dari data di atas, klaster terendah dalam kinerja penelitian yaitu Klaster Binaan menduduki jumlah terbesar. Salah satu strategi untuk meningkatkan hasil penelitian di Indonesia adalah dengan mendorong kompetisi antar perguruan tinggi melalui sistem penilaian kinerja yang sesuai dengan sistem penilaian pemeringkatan global. Indikator kinerja riset di Indonesia diukur melalui *output* berupa produktivitas hasil penelitian, inovasi yang dihasilkan, dan anggaran pendanaan (BRIN, 2024)

Hal ini sebagaimana hasil studi meta analisis 14 artikel tentang *collaborative research team* yang dilakukan oleh Newman (2024) bahwa aspek pengukuran kinerja penelitian masih bersifat kuantitatif, seperti; metrik publikasi, jumlah sitasi, dan peringkat jurnal tempat penelitian dipublikasikan. Kualitas selama berlangsungnya proses penelitian tidak masuk dalam kriteria *performance evaluation*. Sebagaimana dalam gambar 1.2 berikut:



Gambar 1.2 *Issues in performance evaluation component* oleh Kemenristek RI.
Sumber: Hermanu et al., (2022)

Menurut Hermanu et al. (2022), kriteria penilaian terhadap riset kolaboratif belum sepenuhnya dirumuskan sebagai bagian dari indikator kinerja penelitian. Kondisi ini menunjukkan perlunya penyusunan ulang instrumen penilaian yang lebih adaptif dengan mempertimbangkan perbedaan karakteristik lintas disiplin ilmu.

Studi mengenai efektivitas kerja tim dalam konteks penelitian akademik hingga saat ini masih sangat terbatas, karena sebagian besar kajian lebih berfokus pada *project team* di sektor industri, militer, pelayanan, kesehatan, dan bidang non-akademik lainnya. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam pengembangan model efektivitas tim yang benar-benar relevan dengan karakteristik dan dinamika kerja penelitian akademik. Oleh karena itu, dibutuhkan kajian yang lebih mendalam mengenai pembentukan, dinamika, serta efektivitas tim penelitian kolaboratif lintas disiplin sebagai upaya memperkuat kualitas, integritas pengetahuan, dan relevansi hasil penelitian yang dihasilkan.

Lebih jauh, faktor-faktor yang mendukung keberhasilan suatu proyek penelitian akademik masih terbuka untuk diteliti. Selama ini, pengukuran efektivitas tim di organisasi penelitian umumnya hanya berfokus pada produktivitas publikasi sebagai output utama. Padahal, berdasarkan data *Publish or Perish* dan *VOSviewer*, jumlah studi yang menelaah efektivitas tim riset dalam konteks akademik relatif terbatas, khususnya pada tim riset multidisiplin.

Selain itu, penelitian-penelitian sebelumnya cenderung mengabaikan

unsur- unsur penting dalam proses kerja tim, baik pada level individu maupun level tim. Proses dalam tim (*team procesess*) yang berkontribusi meningkatkan performa dan efektivitas tim diantaranya adalah kesediaan anggota untuk bekerja sama, penanganan konflik dalam tim, peningkatan kepuasan kerja, pembentukan komitmen dan kohesivitas tim, peran kepemimpinan dalam tim, serta kemampuan mengelola dinamika tim. Padahal, unsur-unsur tersebut berpengaruh signifikan terhadap output tim, baik yang bersifat *tangible* maupun *intangible*. Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *team processes* berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas penelitian, termasuk publikasi dan sitasi (X. Zhang, 2018).

Hasil studi yang dilakukan oleh Bennett & Gadlin (2012) dengan melakukan wawancara mendalam dengan anggota tim peneliti mengidentifikasi elemen-elemen kunci untuk keberhasilan dan efektivitas tim, yaitu faktor *trust* (kepercayaan), terbangunnya visi bersama, karakteristik anggota tim yang sesuai dengan tujuan tim, tujuan dan target tim yang jelas dan disepakati bersama, kemampuan berkomunikasi dalam tim, gaya kepemimpinan dan manajemen yang efektif dalam tim ilmiah.

Beberapa penelitian terdahulu tentang efektivitas tim (*team effectiveness*) menyimpulkan tantangan dan hambatan dalam pengelolaan tim, diantaranya; keengganan anggota untuk terus menjadi bagian dari tim (*commitment*) yang disebabkan kurangnya kepuasan (*satisfaction*) dan motivasi (*motivation*) terhadap tim, sehingga berdampak pada penurunan kinerja (*performance*) dan keberlangsungan tim (*team viability*).

Tantangan lainnya dalam mengelola tim riset adalah tingginya kompleksitas dan ketergantungan tugas (*task complexity and interdependence*) antar anggota; sulitnya mempertahankan komunikasi dan koordinasi yang berkesinambungan dan harmonis yang disebabkan perbedaan latar belakang dan kedalaman keilmuan, keahlian, dan pengalaman meneliti; serta tanggung jawab dan akuntabilitas anggota tim yang tidak maksimal; hingga target untuk menghasilkan luaran (*output*) dengan kebermanfaatan yang luas dan publikasi ilmiah yang berreputasi (N. J. Cooke & Hilton, 2017; Newman, 2024; Prabhu & Modem, 2023; X. Zhang, 2018a).

Hambatan lainnya dalam kerja tim yaitu berupa sulitnya membangun kepercayaan (*trust*), kekompakkan tim (*team cohesion*) dan mengelola konflik dalam tim dari anggota yang berasal dari latar keilmuan atau institusi yang berbeda. Hal ini tentunya membutuhkan model kepemimpinan (*leadership*) yang dapat mengintegrasikan seluruh potensi anggota tim dan memimpin orang-orang didalamnya untuk bekerja efektif sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi (Christina Mayer et al., 2023; Newman, 2024; R. C. Paul et al., 2021a; Robert E. Gropp, 2017).

Dengan desain struktur tim yang horisontal (*flat*), maka gaya kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang dapat membangun pola pikir bersama dan memberdayakan seluruh anggota tim untuk berperan dan bertanggung jawab dalam fungsi kepemimpinan tim. Tugas kepemimpinan yang dibagi (*shared*) kepada seluruh anggota tim diakui oleh Dipboye (2018) dapat meningkatkan efektivitas kerja tim dibandingkan jika diemban hanya oleh satu atau beberapa orang saja. Penelitian terkait pendekatan kepemimpinan yang dikenal dengan sebutan *shared leadership* ini, menurut Tran & Vu (2021) jumlahnya masih sangat sedikit. Pernyataan ini didukung oleh Imam & Zaheer, 2021 dan Scott-Young et al., 2019 yang menyimpulkan bahwa penelitian tentang *shared leadership* dalam tim riset akademis jumlahnya masih sangat sedikit dan terbuka untuk dikaji lebih mendalam lagi.

Namun beberapa hasil penelitian terdahulu menyatakan hal yang berbeda dimana banyaknya suara para pemimpin dalam pengambilan keputusan tim justru menyebabkan kepuasan anggota yang lebih rendah dibandingkan pemimpin tunggal yang ditunjuk. Perbedaan hasil-hasil penelitian empiris ini dapat dianalisis dengan adanya perbedaan fungsi dan sumber kepemimpinan dalam tim, dan membuka jalan bagi penelitian ini untuk menganalisis model kepemimpinan yang tepat dalam mengelola tim riset.

Hambatan-hambatan diatas sejalan dengan hasil pra-survey (*open questions*) pada tahun 2023 yang dilakukan oleh penulis kepada 100 responden peneliti dari kalangan dosen/akademisi yang merupakan anggota tim riset. Hasil pra-survey dipaparkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.2 Rekap Jawaban Responden dalam Pertanyaan Terbuka
Pra Riset tentang Tim Penelitian (*Research Team*) (n=100)

No.	Berdasarkan pengalaman Saudara, faktor apa yang mendukung keberhasilan kerja suatu tim penelitian?	No	Apa kendala dan hambatan yang Saudara alami ketika bekerja sama dalam suatu tim penelitian (<i>research team</i>)?
1	Masalah dalam penelitian dapat diselesaikan bersama	1	Kepercayaan antaranggota yang berbeda latar belakang ilmu (trust)
2	Jejaring kerjasama penelitian antar peneliti	2	Tidak adanya pembagian tugas/peran yang jelas
3	Proses penelitian lebih mudah dilakukan dengan tim	3	Tidak adanya kesepakatan dalam pola kerja dan waktu
4	Kepemimpinan dalam tim	4	Komunikasi dengan peneliti dari disiplin ilmu berbeda
5	Pengetahuan dan wawasan multidisiplin ilmu lebih meningkat	5	Kekompakkan dalam tim (<i>cohesiveness</i>)
6	Menambah pengalaman penelitian	6	Koordinasi kerja (<i>coordination</i>)
7	Transparansi pendanaan	7	Komitmen anggota tim (<i>commitment</i>)
8	Kesesuaian kompetensi anggota dengan objek riset	8	Ketergantungan antaranggota yang tinggi

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Masalah dan kendala dalam pengelolaan kolaborasi tim, khususnya pada tim riset akademis tentunya dapat menghambat pencapaian keefektifan tim dan memperlambat kemajuan tim dalam mencapai tujuan ilmiah mereka.

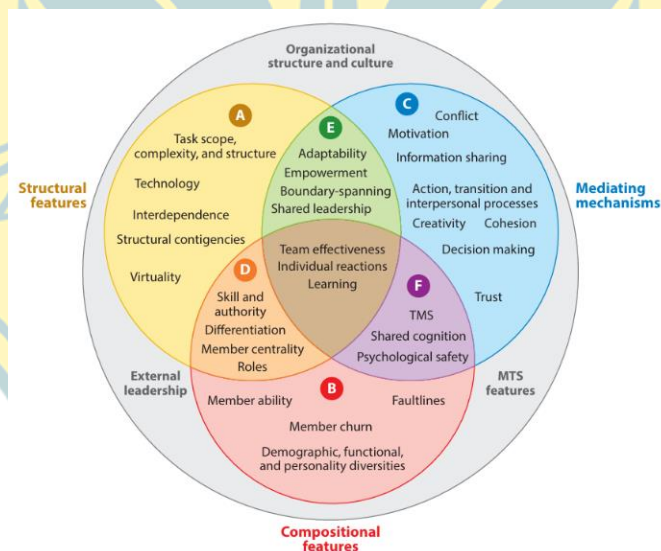
1.2. Pembatasan Penelitian

Penelitian yang berfokus pada *research team* (tim penelitian) menurut Hall & Huang, (2018), jumlahnya masih sedikit karena banyak literatur berfokus pada penelitian tim di bidang militer dan medis. Lebih lanjut dijelaskan bahwa riset tentang tim yang berkembang adalah pada tipe tim berbasis proyek, terutama tim yang dibentuk untuk kebutuhan *industry project* dan *student project* dan itu pun umumnya berfokus pada kebermanfaatan tim yang efektif bagi performa dan efektivitas organisasi secara keseluruhan dan bukan hanya pada efektivitas tim.

Menurut Q. Zhang & Hao (2022), jumlah studi yang menelaah faktor-faktor anteseden atau prediktor dari terwujudnya efektivitas tim juga masih sedikit. Faktor-faktor yang mendorong terbentuknya efektivitas tim antara lain adalah terpenuhinya sumber-sumber daya yang dibutuhkan oleh tim, seperti; kejelasan

tujuan dan arahan tim, adanya wewenang dan otonomi tim dalam mengambil keputusan, kemampuan tim dalam menjaga kekompakkan (*cohesiveness*) anggota, terbangunnya *trust* dalam tim, partisipasi dan kontribusi aktif setiap anggota dalam tim, dan adanya *reward* tim.

Hal ini didukung oleh temuan Hall & Huang (2018) yang menyimpulkan bahwa produktivitas penelitian yang diukur dari jumlah publikasi dapat berkorelasi dengan sumber daya tim, berupa; anggota tim yang bekerja totalitas untuk riset, pendanaan riset yang memadai, model kepemimpinan dalam tim dan interaksi antar anggota tim. Meta analisis tentang tim yang dilakukan (Mathieu, 2019) pada 658 artikel yang dipublish pada jurnal-jurnal terindeks Scopus dengan desain penelitian bersifat *cross-sectional*, *longitudinal*, eksperimen, kualitatif dan *mixed method* mengklasifikasi tiga tema substantif yaitu tugas tim, karakteristik anggota dan komposisi tim dan proses tim. Proses dalam tim (*team processes*) yang berperan mengubah input menjadi *outcomes team* diantaranya adalah *team trust*, *team communication*, *team conflict*, *team satisfactions*, *team efficacy*, *team creativity*, *team commitment*, *team rewards*, *team cohesion*, dan lain-lain. Sebagaimana dipaparkan dalam gambar 1.3 berikut:



Gambar 1.3 *Co-evolving team compositional and structural features, mediating mechanisms, external influences, and outcomes* (Mathieu et al., 2019)

Mengingat banyaknya variabel yang memengaruhi *team effectiveness*, maka permasalahan dalam penelitian ini hanya dibatasi pada peran *shared leadership* dan *team trust* untuk meningkatkan *team effectiveness* dengan *team cohesion* berperan

sebagai *mediating variabel* dan *task interdependence* sebagai *moderating variabel* hubungan antara *shared leadership* dan *team effectiveness*.

Peran kohesi tim (*team cohesion*) yang ditempatkan sebagai mediator dalam model penelitian ini didasarkan pada hasil-hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa pembagian peran dan fungsi kepemimpinan dalam tim (*shared leadership*) serta kepercayaan yang terbangun antar anggota tim (*team trust*) dapat mendorong terbentuknya kedekatan dan kohesivitas antar anggota tim (*team cohesion*). Kohesivitas dalam tim (*team cohesion*) pada akhirnya dapat mendorong anggota tim untuk tetap fokus pada penyelesaian tugas sehingga meningkatkan keberhasilan dan produktivitas tim (*team effectiveness*).

Adapun peran *task interdependence* sebagai moderator hubungan antara *shared leadership* dan *team effectiveness* didasarkan pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dengan membagi peran dan fungsi kepemimpinan kepada seluruh anggota tim, menunjukkan hubungan yang lebih kuat terhadap *team effectiveness*, jika dalam antaranggota tim terdapat saling-ketergantungan (*task interdependence*). Hasil temuan penelitian terdahulu tersebut selanjutnya akan diuji dalam penelitian ini dalam konteks tim riset multidisiplin.

1.3. Perumusan Masalah

Meskipun kolaborasi ilmiah telah menjadi fokus dalam peningkatan kualitas riset di Indonesia, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai bagaimana faktor-faktor internal tim, seperti kepemimpinan bersama (*shared leadership*), kepercayaan tim (*team trust*), dan kohesi tim (*team cohesion*), berkontribusi terhadap efektivitas tim riset.

Sebagian besar penelitian terdahulu cenderung menyoroti aspek *output* berupa publikasi, sitasi, pendanaan riset dan temuan riset. Belum banyak yang meneliti dari sisi dinamika perilaku (*behavior*) dalam tim sebagai faktor penentu kinerja dan efektivitas tim. Padahal dalam kenyataannya, pengelolaan tim riset multidisiplin menghadapi berbagai kendala, yaitu antara lain; rendahnya tingkat kepercayaan antaranggota, kurang optimalnya pembagian peran kepemimpinan

dalam tim, serta terbatasnya komunikasi dan dukungan sosial dalam tim, sehingga kondisi ini memengaruhi efektivitas tim secara keseluruhan.

Adapun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *shared leadership* berpengaruh terhadap *team effectiveness*?
2. Apakah *team trust* berpengaruh terhadap *team effectiveness*?
3. Apakah *team cohesion* berpengaruh terhadap *team effectiveness*?
4. Apakah *shared leadership* berpengaruh terhadap *team cohesion*?
5. Apakah *team trust* berpengaruh terhadap *team cohesion*?
6. Apakah *shared leadership* berpengaruh terhadap *team effectiveness* melalui *team cohesion*?
7. Apakah *team trust* berpengaruh terhadap *team effectiveness* melalui *team cohesion*?
8. Apakah *task interdependence* memoderasi pengaruh *shared leadership* terhadap *team effectiveness*?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan memperluas model teori efektivitas tim dengan mengintegrasikan peran *shared leadership*, *team trust*, *team cohesion* dan *task interdependence* pada tim riset multidisiplin di Indonesia.

Adapun tujuan khusus penelitian adalah:

1. Menganalisis pengaruh langsung:
 - a. *Shared Leadership* terhadap *Team Effectiveness* pada Tim Riset Multidisiplin di Indonesia
 - b. *Team Trust* terhadap *Team Effectiveness* pada Tim Riset Multidisiplin di Indonesia
 - c. *Team Cohesion* terhadap *Team Effectiveness* pada Tim Riset Multidisiplin di Indonesia
2. Menganalisis peran *team cohesion* sebagai variabel mediasi antara:
 - a. Pengaruh *shared Leadership* terhadap *Team effectiveness* pada Tim Riset Multidisiplin di Indonesia

- b. Pengaruh *team trust* terhadap *team effectiveness* pada Tim Riset Multidisiplin di Indonesia
3. Menguji peran *task interdependence* dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh *shared leadership* terhadap *team effectiveness*.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis yang signifikan, tetapi juga memberikan manfaat praktis yang dapat diaplikasikan dalam berbagai konteks kerja berbasis tim, khususnya pada pembentukan tim riset multidisiplin. Dengan efektivitas tim riset yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja penelitian dan mengembangkan profil riset yang berkelanjutan, sehingga reputasi publikasi yang dihasilkan dapat mencapai kualitas unggul, baik di tingkat nasional maupun internasional.

Adapun penjelasan lebih lengkapnya sebagai berikut:

A. Secara Teoritis

1. Pengembangan Model Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan model efektivitas tim, dengan memperluas pemahaman tentang gaya kepemimpinan *shared leadership*, peran *team trust* dan *team cohesion*, serta tingkat *task interdependence* dalam tim. Model ini dapat menjadi referensi bagi konsep manajemen tim riset multidisiplin dan bagi penelitian-penelitian selanjutnya di bidang yang relevan.

2. Pemahaman Interaksi Variabel

Memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang interaksi antara variabel *shared leadership*, *team trust*, *team cohesion*, dan *task interdependence* dalam meningkatkan kinerja dan keberlangsungan tim.

B. Manfaat Praktis

1. Bagi Perguruan Tinggi dan Lembaga Penelitian

Memberikan rekomendasi kepada Perguruan Tinggi dan lembaga penelitian dalam merancang strategi pembentukan dan pengelolaan tim riset yang lebih efektif dengan menekankan gaya kepemimpinan distributif dan strategi penguatan kepercayaan dan kekompakan dalam tim.

2. Bagi Pemerintah

Memberikan rekomendasi bagi pemerintah khususnya Kemenristekdikti/BRIN untuk mendorong kualitas kolaborasi tim riset multidisiplin melalui peningkatan kinerja atau performa peneliti (anggota tim)

3. Bagi Peneliti

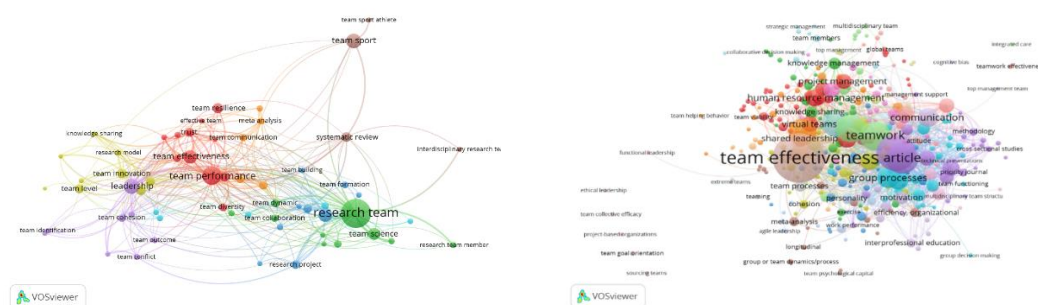
Bagi peneliti, penelitian ini berkontribusi dalam memperdalam penguasaan konseptual dan metodologis terkait pengembangan teori efektivitas tim, khususnya dalam mengkaji *shared leadership*, *team trust*, *team cohesion* dan *task interdependence* pada konteks tim riset multidisiplin.

1.6 State of The Art

Penelitian dan studi tentang tim makin berkembang seiring dengan meningkatnya penggunaan tim di perusahaan dan organisasi. Berdasarkan hasil penelusuran pada penelitian-penelitian terdahulu, lebih dari 60 tahun terdapat ratusan penelitian dan studi meta-analisis mengenai tim telah dilakukan dan dipublikasi dalam jurnal internasional (Colquitt et al., 2014; Mathieu et al., 2018; Stephen P. Robbins, 2019), terutama studi mengenai hubungan proses tim dan perilaku anggota tim terhadap kinerja tim (*team performance*) (Braun et al., 2020).

Dari penelitian-penelitian terdahulu, model penelitian mengenai Efektivitas Tim (*Team Effectiveness*) dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor organisasi (struktur tim, komposisi tim, komunikasi dalam tim, penghargaan, dan lain-lain) maupun faktor individu anggota tim (kemampuan anggota, kepercayaan dalam tim, kerjasama dalam tim, kepemimpinan tim, dll) (Arkesteijn, 2020; Ashley M. Khawama et al., 2017; Council, 2015; Kozlowski et al., 2015)

Berdasarkan pencarian artikel yang dipublikasi dalam Google Scholar dari tahun 2014 s/d 2024 dengan menggunakan terminologi *research team* ditemukan masih sedikit penelitian mengenai *multidiciplinary* atau *interdiciplinary research team* dan *team effectiveness* sebagaimana ditampilkan dalam hasil visualisasi *Vosviewer* berikut (gambar 1.5). Studi tentang efektivitas tim penelitian pun hanya berfokus pada *output* berupa publikasi dan mengabaikan dimensi perilaku individu (anggota) yang bergabung dalam tim penelitian. Sebagaimana penelusuran berikut:



Gambar 1.4 Hasil visualisasi vos viewer Google Scholar dan Scopus th 2014-2024: *Team Effectiveness*

Hasil penelusuran terhadap artikel penelitian terdahulu mengenai *team effectiveness* yang dipublikasikan pada database Scopus tahun 2015 sampai dengan tahun 2024, menunjukkan bahwa sejumlah topik seperti *shared leadership*, *team cohesion*, dan *multidisciplinary research teams* masih menjadi area kajian yang terbuka untuk dieksplorasi lebih lanjut.

Topik-topik tersebut terus berkembang seiring meningkatnya kebutuhan akan kolaborasi lintas disiplin dan efektivitas kerja tim dalam konteks riset modern, sehingga memerlukan penelitian yang lebih mendalam untuk memahami dinamika dan mekanisme yang memengaruhi keberhasilan tim riset.

Christina Mayer et al. (2023) dan Sweeney (2022) yang menyimpulkan bahwa penelitian-penelitian terkait *shared leadership* umumnya menekankan pada perspektif struktur organisasi tim, sehingga perlu adanya penelitian kepemimpinan tim dari dimensi perilaku. Hal ini mengingat tim kerja membutuhkan pendekatan kolaboratif antaranggota dalam berbagi peran kepemimpinan. Studi literatur yang dilakukan Mukundi Gichuhi, et.al, (2021) pada berbagai database seperti; Emerald, Google Scholar, APA PsycNet, Researchgate, dan JSTOR dengan menggunakan kata kunci '*shared leadership*', menghasilkan 43 artikel yang menyimpulkan bahwa kajian mengenai model kepemimpinan tim ini masih belum mendapat banyak perhatian, sehingga menjadi area potensial untuk penelitian di masa depan.

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi para peneliti baik dari perguruan tinggi maupun lembaga penelitian untuk membina penelitian yang berdampak tinggi, produktif dan dapat mengembangkan karier para peneliti di Indonesia.

