



MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU DOSEN DALAM PENELITIAN DI UNIVERSITAS

Nayyif Sujudi¹⁾, Mohammad Fakry Gaffar²⁾, Aan Komariah³⁾, Dedy Achmad Kurniady⁴⁾

Program Studi Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia

Correspondence: E-mail: nayyifsujudi@upi.edu

ABSTRACTS

This study is focused on examining the management of improving the quality of lecturers in research at universities. The research method used is descriptive qualitative in Private Universities in Bandung involving respondents from university leaders, the Directorate of PPM, deans, study programs and lecturers. The results of the research show that the implemented policy becomes an element of determination in managerial aspects of safety in terms of success targets, research evaluation, and research. In the aspect of personal management, research development is carried out for lecturers capable of making proposals, attending scientific forums nationally and internationally and providing research incentives and scientific publications. While in the managerial aspects of society, the improvement of the quality of lecturers in research is designed as a form of contribution to solving problems in the community which is an emphasis on improving the ability of lecturers to conduct research.

Keywords: Lecturer Quality, Management, Research Quality

© 2020 Tim Pengembang Jurnal UPI

ARTICLE INFO

Article History:

Received 24 July 2020

Revised 5 August 2020

Accepted 11 September 2020

Available online 30 October 2020

1. PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan tinggi memiliki tiga komponen utama, yakni pendidikan, penelitian dan pengabdian (layanan) (Aydin, 2017). Ketiga indikator tersebut menjadi satu kesatuan tanggungjawab yang tidak bisa dilepaskan pemenuhannya harus menyeluruh (Djaman Satori, 2013).

Universitas memiliki berbagai keunggulan selain pada unsur pendidikan,

seperti dalam penelitian (research) yang dapat dimanfaatkan tidak hanya untuk inovasi dan invention dunia ilmu pengetahuan dan teknologi, tapi juga untuk menopang perkembangan aspek kehidupan, termasuk dalam dunia bisnis dan industri serta untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat (Gaffar, 2012).

Dosen menjadi salah satu elemen pelayanan pengelolaan yang perlu

diperhatikan. Dosen menjadi nilai tambah universitas dalam mencapai sasaran keberhasilan dalam melaksanakan tugas keprofesionalitasnya. Terlebih dalam unsur penelitian yang merupakan tugas yang perlu dipenuhi serta didukung oleh universitas sebagai upaya pemenuhan capaian produktifitas penelitian.

Dosen menjadi sumber inovasi dan arah baru strategi institusi (Bontis, 1998). Dosen juga memiliki pengaruh terhadap munculnya pengetahuan kolektif dalam memajukan organisasi (Ben Zaid et al., 2015).

Salah satu pembuktian inovasi dan pengetahuan kolektif dosen dapat dirasakan oleh universitas adalah dengan meningkatnya hasil karya ilmiah sebagai produk penelitian yang dilakukan. Perguruan tinggi menjadi salah satu unsur yang memiliki kewajiban untuk melakukan penelitian dengan diantaranya dilakukan oleh dosen.

Dosen diwajibkan untuk menulis karya ilmiah dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan penelitian dosen, akreditasi, bahan ajar, workkshop, dan pengajuan jabatan fungsional (Edy, 2017; Price & Cotten, 2005; Rubiono & Finahari, 2017).

Penelitian ini memfokuskan untuk mengkaji secara empirik tentang manajemen peningkatan mutu dosen dalam bidang penelitian di perguruan tinggi swasta. Mengingat perguruan tinggi swasta memiliki urgensi dan pelaksanaan yang berbeda-beda, maka solusi alternatif dari aspek manajerial perlu ditawarkan sebagai upaya mendukung ketercapaian mutu dosen dalam penelitian dan inovasi secara berkelanjutan.

Kualitas penelitian dosen sangat diperhatikan, mengingat kedudukanya sangat penting untuk meningkatkan kualitas perguruan tinggi pada tingkat nasional ataupun internasional. Namun, pada pelaksanaanya ditemukan masih rendahnya kualitas penelitian yang dilatarbelakangi oleh berbagai permasalahan, seperti kurangnya kesadaran terhadap tugas meneliti dan kemampuan riset dosen (Hemmings & Kay,

2008), tugas administrasi yang menumpuk (Yudithia Dian Putra, 2015), tidak adanya dorongan dari organisasi (fakultas dan program studi) (Blackburn, 2012; Colbeck, 2008; Creswell, 1985; Jung, 2012; Kim, 2014), penelitian tidak relevan dengan kebutuhan publik dan dunia industri (Brew, 2003; Keith et al., 2002; Kim, 2014; Perry, 2010), dan belum berjalan secara optimal dalam membangun budaya riset antar universitas dengan universitas lain bahkan dengan idunia bisnis dan industri (Brew, 2003; Garde-Hansen & Calvert, 2007; Horta, 2009). Permasalahan ini ditambah dengan hal-hal yang memposisikan unsur penelitian yang berada pada Tri Dharma Perguruan Tinggi tidak memenuhi standar terlebih didasarkan pada ukuran/alat dalam bentuk Beban Kerja Dosen (Satori, 2013).

Dalam rangka mewujudkan kualitas perguruan tinggi dengan pelaksanaan dibidang penelitian, sudah saatnya universitas merancang dan menyusun berbagai macam cara dan pendekatan manajemen yang efektif sebagai upaya meningkatkan mutu dosen dalam penelitian. Hal ini didukung oleh pendapat Hedjazi & Behravan (2011) bahwa kualitas penelitian menjadi kegiatan akademik yang penting dan didukung oleh anggota organisasi dan unsur didalamnya.

Dosen adalah dosen profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui dosen, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Dosen memiliki tugas mengembangkan kegiatan akademik dan keprofesian untuk berpartisipasi kepada kemajuan institusi (Masluyah, 2008). Dosen berfungsi sebagai image builder (pembangunan citra) yang menjembatani perguruan tinggi dengan kepentingan publik (Surya,2006). Dosen memiliki prosedur baku dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di perguruan tinggi (Amstrong, 2010).

Mutu atau kualitas (quality) memiliki definisi yang bervariasi dari yang konvensional sampai yang lebih strategis. Definisi konvensional dari kualitas biasanya menggambarkan karakteristik langsung dari suatu produk, seperti performa (performance), keandalan (reliability), mudah dalam menggunakan, estetika (esthetics), dan sebagainya. Definisi strategis dari kualitas adalah segala sesuatu yang mampu memenuhi keinginan atau kebutuhan pelanggan (meeting the needs of customers). (Gaspersz, 2001) Pada dasarnya manajemen mutu (quality management) didefinisikan sebagai suatu cara meningkatkan performa secara terus menerus (continuous performance improvement) pada setiap level operasi atau proses dalam setiap area fungsional dari suatu organisasi dengan menggunakan semua sumber daya manusia dan modal yang tersedia. (Gaspersz, 2001). Sistem mutu merupakan bagian dari praktek, tanggung jawab, kebijakan, dan prosedur yang digunakan sebuah organisasi untuk melaksanakan dan mempertahankan tingkatan mutu dalam produk, proses, dan jasa. Gaspersz (2001) mendefinisikan

Sistem Manajemen Mutu sebagai sekumpulan prosedur terdokumentasi dan praktek-praktek standar untuk manajemen sistem yang bertujuan menjamin kesesuaian dari suatu proses dan produk terhadap kebutuhan atau persyaratan tertentu. Kebutuhan atau persyaratan itu ditentukan atau dispesifikasikan oleh pelanggan dan organisasi. Sistem Manajemen Mutu mendefinisikan bagaimana organisasi menerapkan praktek-praktek manajemen mutu secara konsisten untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan pasar. Banyak manfaat yang dapat diperoleh dari penerapan Sistem Manajemen Mutu, khususnya bagi pelanggan, perusahaan, maupun bagi staf dan karyawan. Manfaat tersebut didasarkan pada sistem kerja dari Manajemen Mutu yang berlandaskan pada

kepuasan pelanggan dan perbaikan berkesinambungan (continuous improvement). Hal ini akan mengurangi berbagai bentuk pemborosan dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Kedua faktor tersebut pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan.

Manfaat Sistem Manajemen Mutu bagi pelanggan, antara lain sedikit atau bahkan tidak memiliki masalah dengan produk atau jasa, kepedulian terhadap pelanggan menjadi lebih baik atau pelanggan lebih diperhatikan, dan kepuasan pelanggan terjamin atau terpenuhi. Sedangkan manfaat Sistem Manajemen Mutu bagi perusahaan, antara lain terdapat perubahan kualitas produk dan jasa, staf lebih termotivasi, produktivitas meningkat, biaya turun, produk cacat berkurang, dan permasalahan dapat diselesaikan dengan cepat.

Mutu penelitian dapat dilihat dari keterlibatan sumber daya, memiliki orientasi tugas yang jelas, pelaksanaan penelitian yang menciptakan pengetahuan kolektif dan tanggung jawab untuk menyebarkan hasil penelitian (Aydin, 2017; Kotrlik et al., 2002; Shin & Cummings, 2010).

Sedangkan Wills et al. (2013) mengidentifikasi bahwa kualitas penelitian ditentukan oleh tiga tingkatan yaitu pemerintah, lembaga penelitian dan individu. Dalam hal implementasi penelitian yang berkualitas menurutnya didukung oleh karakteristik kelembagaan, komitmen dan motivasi yang ketiganya diistilahkan sebagai Life Cycle Forces.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Heli dan Lee (2011) menggunakan enam variabel untuk menjelaskan faktor-faktor mempengaruhi mutu penelitian, pertama. Demografi (ras, usia dan jenis kelamin), kedua, faktor keluarga (status perkawinan, memiliki anak), ketiga modal manusia (program PhD/S3 yang menyelesaikan subbidang disertasi), keempat, biaya (beban kerja mengajar dan pelayanan), kelima, lingkungan kerja, keenam profesional (

peringkat fakultas, spesialisasi bidang, peringkat sekolah dan pengalaman).

Wamala dan Ssembatya (2015) membandingkan berbagai negara berkembang mutu penelitian cenderung rendah dikarenakan beban kerja yang berat (pengajaran dan pengawasan), lingkungan kerja atau penelitian yang tidak kondusif untuk melakukan penelitian, kolaborasi terbatas dan kurangnya peran kepemimpinan. Quimbo, dan Sulabo (2014) mengusulkan tiga kategori faktor yang mempengaruhi mutu penelitian, yaitu faktor individu, faktor kelembagaan, dan self-efficacy penelitian.

Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan dalam konteks manajemen peningkatan mutu dosen penelitian di universitas seperti yang dilakukan oleh Damayanti & Rakhmawati (2016) tentang permumusan kerangka sasaran mutu penelitian dan kelompok penelitian, Darmalaksana (2017) tentang kultur penelitian dan publikasi, Setiyo (2018) tentang evaluasi ketercapaian standar mutu penelitian di program studi D3, Hidayat (2018) tentang peningkatan mutu penelitian di Indonesia, Retnowati, Trie Hartiti (2018) tentang kinerja dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah, Aydin (2017) tentang kinerja lembaga penelitian dan tentang pengukuran mempengaruhi kinerja penelitian. Namun, penelitian yang membahas tentang aspek-aspek secara rinci dalam konteks manajemen peningkatan mutu dosen dalam penelitian masih sangat jarang dilakukan. Padahal, aspek ini penting untuk diidentifikasi sehingga peningkatan mutu penelitian pada universitas dapat dilakukan dengan berbasiskan pada kualitas dosen yang dimiliki.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini dilakukan di perguruan

tinggi swasta Telkom University Bandung Jawa Barat. Adapun partisipan pada penelitian ini adalah Wakil Rektor II bidang sumber daya manusia, Lembaga Penelitian dan Pengabdian, Dekan, Ketua Program Studi dan Dosen. Peneliti menyusun instrumen yang terdiri dari instrumen pedoman kaji dokumen, pedoman wawancara dan pedoman pengamatan atau observasi.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Telkom university melakukan berbagai kebijakan untuk mengimplementasikan target pencapaian, skema penelitian dan pendanaan penelitian sebagai upaya memperkuat tujuan bersama dalam hal penelitian baik tingkat universitas, fakultas, program studi dan lembaga penelitian Telkom University secara efektif dan efisien.

Data yang diperoleh terkait dengan target pencapaian pada tahun 2018-2019 direktorat penelitian dan pengabdian masyarakat telkom university disusun berdasarkan dokumen refleksi 2017 dan inspirasi 2018 bahwa target pencapaian dalam *global research and community services program* (GRCS-pro) meliputi tiga target penelitian dan publikasi yaitu peningkatan jumlah penelitian, peningkatan jumlah kekayaan intelektual, dan peningkatan jumlah publikasi dan produk hasil penelitian.

Tabel 1. *Target, Capaian Dana Penelitian dan Komposisi Penelitian*

No	Target Penelitian	Capaian Penelitian dan Dana Penelitian	Komposisi Penelitian
1	Peningkatan Jumlah penelitian	Penelitian 2018-2019 mencapai 590 judul dengan alokasi anggaran Rp. 6,8 M	Pendanaan eksternal (45 Judul) dan pendanaan internal (545 Judul)
2	Peningkatan Jumlah Kekayaan Intelektual	Usulan KI 2018-2019 mencapai 254 usulan dengan alokasi anggaran Rp.300 Jt	1. Paten (5) 2. Desain Industri (34) 3. Merek (14) 4. Hak Cipta (200)

3	Peningkatan Jumlah Publikasi & Produk hasil Penelitian	Publikasi 2018-2019 berjumlah dengan anggaran rp. 7,4 M	1. Accepted Terindeks (700 Judul) 2. Listed Terindeks (105 Judul) 3. Accepted Tidak Terindeks (450 Judul)
---	--	---	---

Untuk mencapai target dan capaian yang diinginkan, Telkom University melalui Direktorat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat melakukan penetapan skema yang terdiri dari Penelitian Dana Mandiri, Penelitian Dasar dan Terapan, Penelitian Kemitraan Institusi, Penelitian Pekerti YPT, Penelitian Kerjasama Internasional, Penelitian Unggulan Universitas, dan Hilirisasi Penelitian

Skema penelitian disusun berdasarkan Tingkat Kesiapan Teknologi *atau Technology Readines Level* (TRL) dan meningkatkan kelompok-kelompok peneliti handa; secara merata di seluruh fakultas.

3.2. Pembahasan

Pada tahap kegiatan penelitian dosen terlebih dahulu mendapatkan persetujuan untuk didanai meliputi pengusulan, seleksi, pelaksanaan dan pelaporan. Dalam melaksanakan tugas penelitian ketentuan yang perlu dipenuhi dosen adalah; (a) melakukan penelitian sesuai dengan judul yang telah disetujui, (b) melaporkan perkembangan penelitian (logbook dan laporan kemajuan) Kepada Direktorat PPM, (c) melakukan persentase dan menyerahkan laporan akhir setelah penelitian selesai dilakukan, (d) Apabila pada tanggal yang ditentukan pelaksanaan penelitian tidak selesai, maka proses penelitiannya dapat dinyatakan gugur dan Tim Peneliti tidak akan mendapatkan hak untuk mengajukan usulan penelitian internal selama 2 (dua) periode dihitung sejak waktu keterlambatan efektif.

Ringkasan skema penelitian, persyaratan, waktu dan biaya dapat diuraikan sebagai berikut.

a. Skema Penelitian Dasar Mandiri :

1. Syarat Tim Peneliti
 - a. Tidak sedang melakukan penelitian (baik sebagai ketua maupun anggota),
 - b. Anggota peneliti terdiri atas 1-2 orang dosen,
 - c. Melibatkan 1-2 orang mahasiswa sebagai penunjang
 - d. Maksimal 1 usulan/semester
2. Waktu (6 Bulan)
3. Biaya 0
- b. Skema penelitian Dasar Terapan :
 1. Syarat Tim Peneliti
 - a. Ketua adalah Dosen Tetap ber-NIDN Tel-U,
 - b. Anggota adalah Dosen ber-NIDN Tel-U (maksimal 3 orang) dan Mahasiswa (maksimal 3 orang),
 - c. Ketua peneliti dan anggota diperbolehkan mengajukan usulan periode ke-3 apabila telah mengajukan usulan penelitian pendanaan eksternal,
 - d. Peneliti NJFA diperbolehkan mengajukan usulan periode ke-3 apabila peneliti telah mengajukan usulan kenaikan Jabatan Akademik ke tingkat yang lebih tinggi
 2. Waktu (6,8 Bulan)
 3. Biaya (12,5 Juta)
- c. Skema Penelitian Kerja Sama Internasional;
 1. Syarat Tim Peneliti
 - a. Ketua peneliti dosen tetap dengan gelar akademik S3 kecuali FIK,
 - b. Berpengalaman sebagai peneliti dana eksternal atau kemitraan,
 - c. Anggota peneliti :1-4 orang (Universitas Telkom),
 - d. min 2 orang (peneliti asing),
 - e. 3-5 orang mahasiswa,
 - f. Penelitian dilaksanakan secara multiyears,
 - g. Korespondensi dengan mitra peneliti asing minimal 2 bulan,

- h. Ketersediaan Mitra/Institusi Luar negeri,
 - i. Pernyataan ketersediaan dana *cash* dari peneliti asing,
 - j. Tim mengupayakan kesepakatan *research*
 - k. *collaboration and scientific publication* dengan peneliti asing berupa Draft MOA
 - l. Besaran dana *in cash* minimal sebesar dana yang disetujui oleh Universitas Telkom
 - m. Tim peneliti tidak berstatus mahasiswa di universitas mitra
 - n. Jobdesk tim peneliti dan tim mitra
 - o. Proposal ditulis dalam bahasa Inggris
2. Waktu (12 bulan)
 3. Biaya 80 Juta
- d. Skema Penelitian Kemitraan Institusi
1. Syarat Tim Peneliti
 - a. Ketua memiliki jabatan akademik minimal Lektor/Doktor,
 - b. Tidak menjadi ketua penelitian lainnya dan hanya menjadi anggota pada 1 penelitian lainnya,
 - c. *In Cash* dari Mitra berlaku untuk industri dengan minimal pendanaan 50% dana yang disetujui Universitas Telkom
 - d. Mitra UMKM boleh *in kind*
 - e. Anggota peneliti terdiri dari 4-6 orang (dosen dan mitra),
 - f. Melibatkan 3-5 orang mahasiswa sebagai penunjang,
 - g. Korespondensi dengan mitra peneliti minimal 2 bulan,
 - h. Surat Ketersediaan Pendanaan Mitra,
 - i. Tim mengupayakan kesepakatan *research collaboration and scientific publication* dengan mitra berupa Draft MOA
 - j. Permasalahan yang diajukan merupakan permasalahan mitra.
 2. Waktu (12-24 Bulan)
 3. Biaya 80 Juta
- e. Skema Penelitian Pekerti YPT
1. Syarat Tim Peneliti
 - a. Ketua adalah Dosen Tetap ber-NIDN Tel-U, S2 Lektor atau S3 Asisten Ahli,
 - b. Anggota adalah Dosen Tel-U, Mitra Peneliti PT di bawah YPT dan Mahasiswa (jumlah maksimal ketua dan anggota 8 orang),
 - c. 1 usulan tim/tahun, maksimal 2 kali berturut-turut
 - d. Korespondensi dengan mitra peneliti minimal 2 bulan,
 - e. Surat Ketersediaan Pendanaan Mitra,
 - f. Tim mengupayakan kesepakatan *research collaboration and scientific publication* dengan mitra berupa Draft MOA
 2. Waktu (12-24 Bulan)
 3. Biaya 80 Juta
- g. Skema Penelitian Unggulan Universitas
1. Syarat Tim Penelitian
 - a. Ketua adalah Dosen Tetap ber-NIDN Tel-U, S2 Lektor atau S3 Asisten Ahli,
 - b. Anggota adalah Dosen ber-NIDN Tel-U dan Mahasiswa (minimal 5 orang),
 - c. Tim peneliti adalah kolaborasi antar fakultas, minimal 2 fakultas,
 - d. Fokus penelitian setiap tahun ditentukan oleh Institusi,
 - e. Pengajuan penelitian tahun kedua harus diikuti dengan pengajuan dana eksternal (Ristekdikti, dll).
 2. Waktu 12 Bulan
- k. Mitra wajib hadir dalam proses pemaparan proposal dan evaluasi laporan kemajuan dan akhir
1. Jobdesk tim peneliti dan tim mitra
 2. Waktu (12-24 Bulan)
 3. Biaya 80 Juta

3. Biaya 80 Juta
- f. Skema Penelitian hilirisasi
 1. Syarat Tim Penelitian
 - a. Dosen Tetap ber-NIDN Tel-U, dengan jabatan akademik minimal Asisten Ahli,
 - b. Anggota adalah Dosen ber-NIDN Tel-U dan Mahasiswa (maksimal 6 orang),
 - c. Maksimal usulan/tim/tahun,
 - d. Inkubator : internal Tel-U,
 - e. Produk yang didaftarkan telah minimal mencapai *Technology Readiness Level (TRL) 5*.

Adapun skema dan jumlah penelitian yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel berikut

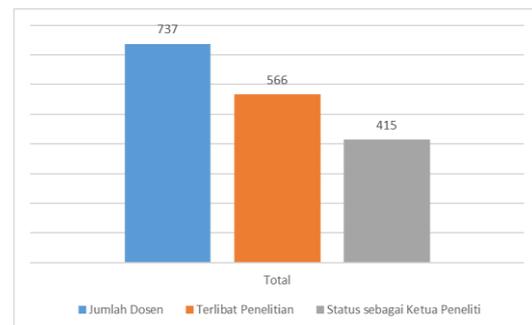
Tabel 2. Skema Penelitian dan Jumlah Penelitian

Skema Penelitian	Jumlah
Penelitian Dasar & Terapan	360 Penelitian
Penelitian Pendanaan Internal	195 Penelitian
Penelitian Pendanaan Eksternal	40 Penelitian
Penelitian Kemitraan	20 Penelitian
Penelitian kerjasama Internasional (Intitusi)	6 Penelitian
Penelitian kerjasama Internasional (Implementasi)	6 Penelitian
Penelitian Unggulan	6 Penelitian
Pekerti YPT	3 Penelitian
Hilirisasi	12 Penelitian
Komersialisasi	4 Penelitian

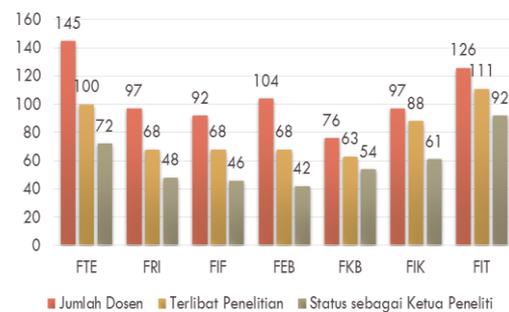
Dari seluruh skema penelitian yang dilakukan, terdapat jumlah persentase dari skema yang ditetapkan yaitu Penelitian Dasar & Terapan mencapai 46%, Penelitian Pendanaan Internal mencapai 11%, Penelitian Kemitraan mencapai 15 %, Penelitian kerjasama Internasional (Inisiasi) mencapai 5%, Penelitian kerjasama Internasional (Implementasi) mencapai 9%, Penelitian Unggulan mencapai 6%, Pekerti

YPT mencapai 2 %, Hilirisasi 3%. Dengan total pendanaan sebesar 6,8 Miliar Rupiah.

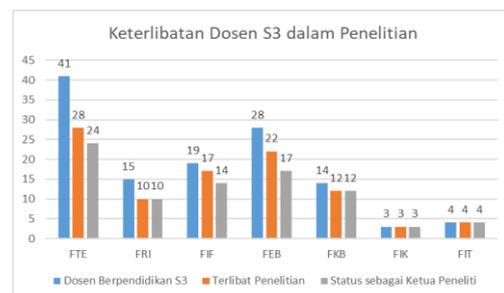
Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan dosen dapat dilihat dari keterlibatan dosen dalam penelitian, keterlibatan dosen pada tiap fakultas, keterlibatan dosen S3 (dokter) dan keterlibatan dosen yang memiliki jabatan fungsional akademik seperti yang tergambar sebagai berikut



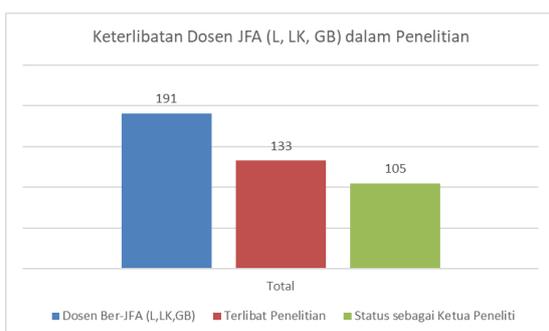
Gambar 1
Jumlah Keterlibatan Penelitian Dosen



Gambar 2
Keterlibatan Dosen Per Fakultas



Gambar 3
Keterlibatan Dosen S3 Dalam Penelitian



Gambar 4

Keterlibatan Dosen JFA Dalam Penelitian

Kebijakan ini ditetapkan sebagai pencapaian komposisi publikasi internasional terindeks dari semula lebih banyak pada prosiding beralih kepada jurnal. Telkom University memberikan penghargaan dalam bentuk insentif yang dapat mendorong lebih banyak publikasi pada jurnal internasional di quartiles Q1-Q3. Selain itu, asumsi pertumbuhan mencapai 15% untuk 1.300 judul publikasi dengan memberikan bantuan dana publikasi mencapai Rp. 7,4 Miliar Rupiah ke dalam bentuk komposisi publikasinya yakni, jurnal Internasional terindeks mencapai 310 judul, prosiding internasional terindeks mencapai 470, publikasi tidak terindeks mencapai 520 dan publikasi terindeks yang muncul (listed) di Scopus sebanyak 105 judul.

Dosen menjadi salah satu elemen pelayanan pengelolaan yang perlu diperhatikan. Dosen juga merupakan nilai tambah perguruan tinggi guna mencapai sasaran keberhasilan dalam melaksanakan tugas keprofesionalitasnya. Terlebih dalam unsur penelitian yang merupakan langkah tugas yang perlu dipenuhi serta didukung oleh perguruan tinggi sebagai upaya pemenuhan capaian produktifitas penelitian.

Pemanfaatan dosen dalam unsur penelitian adalah salah satu siklus dalam pengelolaan yang perlu direncanakan, dikendalikan dan dikembangkan secara berkelanjutan. Sehingga dari unsur penelitian perguruan tinggi akan mendapatkan nilai tambah sebagai universitas yang konsen

terhadap peningkatan kualitas penelitian itu sendiri.

Pelaksanaan penelitian yang dilakukan dosen di Telkom University mengimplementasikan pengelolaan yang didasari oleh target penelitian, strategi yang digunakan, skema penelitian, pendanaan penelitian dan jumlah penelitian yang dihasilkan. Target penelitian yang direncanakan terdiri dari peningkatan jumlah penelitian, peningkatan jumlah kekayaan intelektual, peningkatan publikasi & Produk penelitian. Strategi yang digunakan terdiri dari 9 skema penelitian, kontrak mutu manajemen, sosialisasi dan klinik penyusunan usulan kekayaan intelektual dan bantuan biaya publikasi dan insentif penelitian. Adapun skema penelitian terdiri dari penelitian dasar, penelitian terapan dan penelitian pengembangan. Serta pengalokasian penelitian sebesar 6,8 Miliar, usulan kekayaan intelektual sebesar 300 juta dan peningkatan publikasi sebesar 7,4 miliar.

Pencapaian kegiatan penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa kualitas dan kuantitas dosen yang dimiliki sesuai dengan produktifitas yang dihasilkan sehingga tujuan dan target yang telah ditentukan akan bisa dicapai secara optimal. Namun, hasil temuan penelitian menunjukkan dari jumlah keterlibatan penelitian dosen dengan pendidikan S3 dan yang memiliki jabatan fungsional tidak memperlihatkan hasil produktifitas yang seimbang dari jumlah dosen secara keseluruhan.

Penelitian memiliki korelasi terhadap produktifitas sebagai input ke output yang sangat penting. Produktifitas dalam penelitian menunjukkan kemampuan individu dan kemampuan institusi (Kim, 2014). Selain itu, produktifitas merupakan kedisiplinan akademik yang sangat menentukan (Stephan et al., 2007). Literatur produktifitas penelitian mengacu kepada keterlibatan akademik (dosen) dinilai dari total publikasi dan kualitas yang dihasilkan (Wills et al., 2013).

Beberapa faktor yang menjadi penyebab produktifitas menurun adalah kurangnya pengalaman penelitian yang diberikan, hal ini terjadi karena kompetisi antar dosen menjadi penyebab kegiatan penelitian yang dilakukan oleh dosen menurun. Padahal meningkatkan proses penelitian dapat diperoleh melalui cara kolaborasi antar dosen sehingga modal sosial akan terbentuk, interaksi akan terbangun dalam dimensi pengetahuan tentang penelitian akan semakin meningkat dan budaya penelitian akan terbangun seiring dengan tercapainya relasi atau hubungan satu sama lain.

Pengalaman dapat mempengaruhi kinerja dosen dalam bidang penelitian (Hemmings & Kay, 2008). Dosen akan merasakan kebingungan untuk membagi waktu melaksanakan tugas di bidang penelitian disamping menyelesaikan tugas-tugas yang lain. Budaya akademik dalam penelitian perlu disusun dan dikembangkan sebagai sistem tata kelola yang berorientasi pada penguatan manajerial untuk mempengaruhi kinerja dosen dari proses penelitian secara efektif. Reputasi kinerja penelitian terdapat pada hasil produktifitas secara aktual (Ramesh Babu & Singh, 1998).

Hemmings & Kay (2009) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah dapat dilakukan oleh pimpinan universitas dengan cara: (1) menyediakan waktu dan kesempatan yang cukup untuk memikirkan, dan mengeluarkan ide-ide dengan peneliti dan kelompok peneliti individual lainnya, (2) memberikan dukungan sistematis melalui program pembinaan dan pendampingan, (3) mengakses forum penelitian dan mendorong kehadiran di konferensi yang berorientasi pada penelitian, (4) menyesuaikan pelatihan penelitian dengan kebutuhan peneliti perorangan dan dengan demikian memastikan keragaman teknik dan metode penelitian yang lebih baru, (5) mengurangi efek dari kekuatan luar yang mengalihkan perhatian dari usaha penelitian, dan (6)

merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan dosen-dosen yang mampu melakukan penelitian berkualitas tinggi.

Sedangkan Creswell (1985) mengungkapkan budaya penelitian akan efektif jika memiliki dosen yang berpangkat guru besar atau profesor, komitmen dalam melakukan penelitian dengan satu pertiga dari waktu melakukan kegiatan penelitian, menggunakan hasil publikasi sebagai nilai karir dosen, memberikan kesempatan untuk mengembangkan pemikirannya dari hasil penelitian dengan rekan kerja yang memiliki topik serupa.

Karakteristik dari efektifitas dosen dalam penelitian dapat dilihat sebagai berikut; (1) tujuan yang jelas yang melayani fungsi koordinasi, (2) penekanan penelitian, (3) budaya khas, (4) iklim kelompok positif, (5) tata kelola partisipatif asertif, (6) organisasi terdesentralisasi, (7) komunikasi sering, (8) sumber daya yang dapat diakses terutama manusia, (9) ukuran, usia, dan keragaman kelompok penelitian yang memadai, (10) penghargaan yang sesuai, (11) konsentrasi pada rekrutmen dan seleksi, dan (12) kepemimpinan dengan keahlian dan keterampilan penelitian dalam memulai struktur organisasi yang tepat dan menggunakan praktik manajemen partisipatif (Aydin, 2017), (Blackburn, 2012), (Perry, 2010), (Wills et al., 2013).

4. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Manajemen peningkatan mutu dosen dalam penelitian tercermin melalui program kegiatan dan pengalokasian dana penelitian sebagai tindak lanjut mengembangkan kegiatan penulisan karya ilmiah melalui program pelatihan, pembentukan forum ilmiah dosen, dan perbaikan fasilitas publikasi melalui jurnal. Aspek manajemen pada unsur peningkatan mutu penelitian difokuskan pada manajerial kelembagaan, manajerial personal dan manajerial kemasyarakatan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (2010). *Human Resource Management*. Kogan Page Limited.
- Aydin, O. T. (2017). Research performance of higher education institutions: a review on the measurements and affecting factors of research performance. *Journal of Higher Education and Science*, 7(2), 312. <https://doi.org/10.5961/jhes.2017.210>
- Ben Zaied, R. M., Louati, H., & Affes, H. (2015). The Relationship Between Organizational Innovations, Internal Sources of Knowledge and Organizational Performance. *International Journal of Managing Value and Supply Chains*, 6(1), 53–67. <https://doi.org/10.5121/ijmvsc.2015.6105>
- Blackburn, T. (2012). Faculty rank system, motivation, and faculty research productivity. *The Journal of Higher Education*, 67(1), 2–22. <http://www.jstor.org/discover/10.2307/2943901?uid=3739864&uid=2129&uid=2&uid=70&uid=4&uid=3739256&sid=21101119901727>
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36(2), 63–76. <https://doi.org/10.1108/00251749810204142>
- Brew, A. (2003). Teaching and research: New relationships and their implications for inquiry-based teaching and learning in higher education. *Higher Education Research and Development*, 22(1), 3–18. <https://doi.org/10.1080/0729436032000056571>
- Colbeck, C. (2008). Faculty Engagement in Public Scholarship: A Motivation Systems Theory Perspective. *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*, 12(2), 7–32.
- Creswell, J. W. (1985). *Faculty Research Performance: Lessons from the Sciences and the Social Sciences*. ASHE-ERIC Higher Education Report No. 4, 1985. Association for the Study of Higher Education, One Dupont Circle, Suite 630, Department PR-4,.
- Damayanti, S., & Rakhmawati, T. (2016). PERUMUSAN KERANGKA SASARAN MUTU PENELITIAN DAN KELOMPOK PENELITIAN DALAM RANGKA PENERAPAN ISO 9001 DI PUSAT PENELITIAN X. Prosiding PPI Standardisasi 2015 – Jakarta, 10 November 2015 PERUMUSAN, November 2015.
- Darmalaksana, W. (2017). ANALISIS KULTUR PENELITIAN DAN PUBLIKASI UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG Wahyudin Darmalaksana. *Jurnal Informasi Riset Dan Inovasi*, 1–13.
- Edy, S. (2017). Dampak kinerja dosen dengan adanya program peningkatan mutu serta motivasi kerja di stie amkop makassar. *Ilmiah Aksi STIE AMKOP*, 4(1).
- Gaffar, M. F. (2012). *Dinamika Pendidikan Nasional, Isu, Tantangan dan Perspektif Masa Depan*. Univesitas Pendidikan Indonesia.
- Garde-Hansen, J., & Calvert, B. (2007). Developing a research culture in the undergraduate curriculum. *Active Learning in Higher Education*, 8(2), 105–116. <https://doi.org/10.1177/1469787407077984>
- H. Djaman Satori, A. S. (2013). PENINGKATAN KUALITAS KERJA MELALUI POLA PEMBINAAN (CAPACITY BUILDING) DOSEN MUDA PADA PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN SPs UPI. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 13(1).

- Hedjazi, Y., & Behravan, J. (2011). Study of factors influencing research productivity of agriculture faculty members in Iran. *Higher Education*, 62(5), 635–647. <https://doi.org/10.1007/s10734-011-9410-6>
- Hemmings, B., & Kay, R. (2008). Lecturer self-efficacy, research skills, and publication output. Paper the AARE Annual Conference Brisbane.
- Hidayat, S. (2018). PENINGKATAN MUTU PENELITIAN DI INDONESIA DALAM MENGATASI MASALAH PENDIDIKAN. *Bioilmi*, 4(2), 34–44.
- Horta, H. (2009). Holding a post-doctoral position before becoming a faculty member: Does it bring benefits for the scholarly enterprise? *Higher Education*, 58(5), 689–721. <https://doi.org/10.1007/s10734-009-9221-1>
- Jung, J. (2012). Faculty Research Productivity in Hong Kong across Academic Discipline. *Higher Education Studies*, 2(4). <https://doi.org/10.5539/hes.v2n4p1>
- Keith, B., Layne, J. S., Babchuk, N., & Johnson, K. (2002). The Context of Scientific Achievement: Sex Status, Organizational Environments, and the Timing of Publication on Scholarship Outcomes. *Social Forces*, 80(4), 1253–1281. <https://doi.org/10.1353/sof.2002.0029>
- Kim, K.-H. (2014). Determinants of Research Productivity: A Korean Case. *Asian Journal of Innovation and Policy*, 3(2), 193–215. <https://doi.org/10.7545/ajip.2014.3.2.193>
- Kotrlik, J. W., Bartlett, II, J. E., Higgins, C. C., & Williams, H. A. (2002). Factors Associated With Research Productivity Of Agricultural Education Faculty. *Journal of Agricultural Education*, 43(3), 1–10. <https://doi.org/10.5032/jae.2002.03001>
- Masluyah, S. (2008). Kebijakan dan Pengembangan Mutu Dosen.
- Perry, J. L. (2010). A strategic agenda for public human resource management research. *Review of Public Personnel Administration*, 30(1), 20–43. <https://doi.org/10.1177/0734371X09351821>
- Price, J., & Cotten, S. R. (2005). Expectations of Assistant Professors.
- Retnowati, Trie Hartiti, D. M. & B. K. (2018). KINERJA DOSEN DI BIDANG PENELITIAN DAN PUBLIKASI ILMIAH. *Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(1), 91–99. <https://doi.org/10.3969/j.issn.1672-4623.2018.01>.
- Rubiono, G., & Finahari, N. (2017). Dosen: Profil-profil Sederhana dalam Profesi yang Rumit. *JAS-PT Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi*, 1(1), 11. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v1i1.35>
- Setiyo, M., Waluyo, B., Saifudin, ., Purnomo, B. C., Munahar, S., Widodo, N., & Rusdijjati, R. (2018). Evaluasi Ketercapaian Standar Penjaminan Mutu Penelitian Di Program Studi D3 Mesin Otomotif Universitas Muhammadiyah Magelang Dengan Metode Indeks. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 4(1), 48. <https://doi.org/10.25078/jpm.v4i1.397>
- Shin, J. C., & Cummings, W. K. (2010). Multilevel analysis of academic publishing across disciplines: Research preference, collaboration, and time on research. *Scientometrics*, 85(2), 581–594. <https://doi.org/10.1007/s11192-010-0236-2>
- Strauss, A., dan J. C. (2003). *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*. Penerbit Pustaka Pelajar.

- Surya, D. E. (2006). Kompetensi dosen terhadap standarisasi layanan kepada mahasiswa. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 6(2), 157–168. <https://doi.org/10.4049/jimmunol.0803414>
- Wills, D., Ridley, G., & Mitev, H. (2013). Research productivity of accounting academics in changing and challenging times. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 9(1), 4–25. <https://doi.org/10.1108/18325911311307186>
- Yudithia Dian Putra. (2015). Dosen Indonesia V Dosen Swedia : Pengembangan Dosen Untuk. *Eksekutif*, 12(2), 381–389