

LAPORAN KOLABORATIF PENELITIAN DOSEN DAN MAHASISWA

PENGEMBANGAN KINERJA PENELITIAN DOSEN DALAM UPAYA MEWUJUDKAN VISI UNIVERSITAS (Penelitian Di Universitas Djuanda Bogor)



Tim Pelaksana:

Ketua: Dr. M.Hidayat Ginanjar, M.Pd.I
Anggota: Dr. Moch. Yasykur, M.Si, Dr. Arief Rachman Badrudin, MM
Fariz Hamdan Al-Haris, Fery Adnan Sasmita

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN
KEPADA MASYARAKAT
STAI AL-HIDAYAH BOGOR
2022/1443 H.**

LEMBAR PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Pengembangan dan Pengelolaan Kinerja Penelitian Dosen Dalam Upaya Mewujudkan Visi Universitas
2. Tim Peneliti :
 - a. Nama Ketua Tim : Dr.M.Hidayat Ginanjar, M.Pd.I
 - b. Pangkat/Golongan : III/D
 - c. Jabatan Sekarang : Lektor
3. Anggota Tim Peneliti :
 1. Dr. Moch. Yasykur, M.Si
 2. Dr. Arief Rachman Badrudin, MM
 3. Fariz Hamdan Hariz
 4. Fery Adnan Sasmita
4. Waktu Penelitian : Oktober 2021 – Mei 2022
5. Lokasi Kegiatan : Universitas Djuanda Bogor
6. Biaya Penelitian : Rp. 13.000.000,-
7. Sumber Dana : Lembaga DN (Diluar PT)

LAPORAN PENELITIAN
PENGEMBANGAN DAN PENGELOLAAN KINERJA
PENELITIAN DOSEN DALAM UPAYA MEWUJUDKAN
VISI UNIVERSITAS
(Penelitian Di Universitas Djuanda Bogor)

Bogor, 30 Mei 2022

Mengetahui



Aceng Zakria, M.A.Hum
NIDN. 2116077902

Ketua Tim Peneliti, Ketua LPPM,

Dr. M. Hidayat Ginanjar, M.Pd.I
NIDN. 2108057401

Mengesahkan,

AI Al Hidayah Bogor,



Wahidin, M.Pd.I
NIDN. 2110107101

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah Swt., karena berkat rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, penelitian ini berhasil diselesaikan, meski menghadapi banyak hambatan dan tantangan. Shalawat dan salam semoga terlimpahkan kepada Nabi Muhammad saw, para anggota keluarganya, para shahabatnya, dan seluruh pengikutnya yang setia hingga akhir zaman.

Dengan selesainya penelitian ini, kami menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang secara langsung atau tidak langsung telah memberikan bantuannya, baik secara perorangan maupun kelembagaan.

Atas nama Tim Peneliti mengucapkan terima kasih yang tulus kepada Ketua STAI Al-Hidayah yang telah memberikan dukungan penuh dan support biaya penelitian, juga kepada ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) STAI Al- Hidayah yang telah memfasilitasi hibah penelitian kolaboratif. Ucapan terimakasih kami sampaikan juga kepada Rektor Universitas Djuanda Bogor beserta jajarannya yang telah memberikan izin kepada tim peneliti. Ucapan terimakasih juga kami sampaikan kepada Ibu Ginung Pratdina, M.Si selaku Direktur Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LPPM UNIDA) beserta seluruh dosen dan staf yang telah berkenan memberikan berbagai informasi terkait permasalahan yang kami teliti dan masukan-masukan yang sangat berharga selama pelaksanaan penelitian, serta kepada seluruh teman sejawat dosen dan staf STAI Al-Hidayah yang telah memberi dukungan moril dan motivasinya sehingga laporan penelitian ini dapat diselesaikan.

Bogor, 30 Mei 2022
Tim Peneliti

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LAPORAN PENELITIAN.....	iii
PENGEMBANGAN DAN PENGELOLAAN KINERJA PENELITIAN DOSEN DALAM UPAYA MEWUJUDKAN VISI UNIVERSITAS.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Fokus dan Subfokus Masalah Penelitian.....	3
C. Perumusan Masalah.....	3
D. Tujuan Penelitian.....	3
E. Signifikansi.....	3
F. Penelitian Terdahulu.....	4
G. Metode dan Teknik Analisa Data.....	6
H. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II	11
TINJAUAN TEORITIS.....	11

A.	Tinjauan Teori	11
1.	Strategi Pengembangan Kinerja Dosen	11
2.	Kajian tentang Program Pengembangan Kinerja Penelitian Dosen	13
3.	Tinjauan Teori tentang Hasil Pengembangan Kinerja Penelitian Dosen	14
B.	Kontekstualisasi Teori Dalam Riset	17
BAB III		21
HASIL PENELITIAN.....		21
A.	Hasil Penelitian	21
B.	Diskusi Data/Temuan Penelitian	28
2.	Pembahasan Mengenai Program Pengembangan Kinerja Penelitian Dosen UNIDA	38
2.	Pembahasan Mengenai Hasil Pengembangan Kinerja Penelitian Dosen UNIDA	44
BAB IV		51
PENUTUP		51
A.	Kesimpulan.....	51
B.	Rekomendasi	51
Daftar Pustaka		53
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....		56
DOKUMENTASI PENELITIAN.....		57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Diskusi mengenai world class university (WCU) semakin terus meningkat. Berbagai upaya dan kebijakan yang mengarah pada terwujudnya WCU sudah diformulasikan oleh berbagai universitas di Indonesia termasuk perguruan tinggi keagamaan Islam (PTKI), meskipun sampai saat ini belum ditemukan suatu konsensus mengenai substansinya, mengingat menuju WCU adalah bukan pekerjaan yang mudah untuk mencapainya, namun membutuhkan kerja yang amat keras, komitmen yang tinggi dari banyak pihak, dan dana yang tidak sedikit (Susanto 2014).

Selain itu, lembaga pendidikan tinggi dalam bentuk perguruan tinggi sangat berperan penting dalam menghasilkan masyarakat berilmu, berkarakter, dan terampil. Pendidikan tinggi juga berperan sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam membangun peradaban manusia, yaitu melalui pengembangan ilmu pengetahuan, inovasi atau produk baru yang merupakan wujud terciptanya kreativitas (Gaffar 2012).

Perguruan tinggi juga memiliki tantangan yang semakin berat. Hal tersebut harus diantisipasi dengan mempersiapkan sumber daya manusia yang profesional dan sanggup membangun kepercayaan masyarakat. Melalui perguruan tinggilah akan dihasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal. Dari sanalah akan lahir para pemikir, penggagas, dan pelaksana dalam berbagai bidang kehidupan masyarakat. Oleh karena itu, negara manapun sangat erat kaitannya dengan pembangunan dan peranan serta pengembangan perguruan tinggi. (Daulay 2012).

Selanjutnya, pengembangan dalam konteks pengembangan perguruan tinggi, keberadaan dosen merupakan hal yang paling inti, karena dosen berhubungan langsung dengan upaya pemberian jasa akademik bagi para mahasiswa, yang merupakan *core activity* dari perguruan tinggi. Dengan demikian, dosen memiliki peran yang semestinya signifikan dalam menciptakan nilai positif bagi kemajuan dan pengembangan perguruan tinggi.

Selain itu, pengembangan dosen pada Perguruan Tinggi merupakan bagian inti dari pengembangan kelembagaan pendidikan tinggi. Maka, untuk meningkatkan mutu Perguruan Tinggi diperlukan dosen yang bermutu. Oleh karena itu, kompetensi dosen, profesionalitas, dan produktivitasnya

perlu ditingkatkan khususnya dalam melaksanakan dharma penelitian.

Pembinaan sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik atau dosen adalah salah satu cara untuk memperbaiki kualitas perguruan tinggi agar mampu menjadi *agent of change* (Haris 2002). Ini dapat dimaknai bahwa pengembangan terhadap kinerja dosen adalah bagian inti dari pengembangan kelembagaan sebagai upaya yang efektif untuk peningkatan kualitas PT, karena perguruan tinggi yang berkualitas salah satunya ditandai oleh reputasinya di bidang penelitian. Artinya, setiap perguruan tinggi berupaya mendorong dan memfasilitasi para dosennya agar semakin produktif dalam menghasilkan penelitian, mengingat kuantitas dan kualitas penelitian yang dihasilkan dosen menjadi tolak ukur peningkatan reputasi dan rekognisi perguruan tinggi tersebut di dunia.

Di Indonesia, produktivitas penelitian cenderung rendah. Hal ini disebabkan transfer ilmu di perguruan tinggi lebih banyak ditekankan pada pengajaran. Disamping itu, dosen sebagai peneliti semestinya memiliki kompetensi untuk mencari permasalahan aktual dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan hasil penelitiannya sehingga masyarakat dapat merasakan manfaatnya (Syukur 2018).

Namun, berdasarkan hasil observasi peneliti pada awal Oktober 2021 mengenai kinerja penelitian di salah satu perguruan tinggi umum yaitu di Universitas Djuanda Bogor penulis menemukan suatu fenomena dan gambaran mengenai tingkat kemampuan dosen dalam melakukan penelitian yang menunjukkan kecenderungan meningkat. Sementara itu, jumlah penelitian dan publikasi ilmiah yang diterbitkan juga terus meningkat. Hal itu menunjukkan bahwa dosen Universitas Djuanda Bogor memiliki kemampuan yang baik dalam penelitian dan publikasi ilmiah. Universitas Djuanda Bogor merupakan PTU yang berkewajiban melaksanakan Tridharma salah satunya bidang penelitian, terlebih UNIDA telah bertekad menjadi universitas unggulan baik di tingkat nasional maupun internasional.

Berkenaan dengan ini, pengembangan kinerja penelitian dosen di Universitas Djuanda Bogor sangat menarik untuk diteliti lebih mendalam dengan beberapa alasan, antarlain; (1) Universitas Djuanda Bogor adalah perguruan yang mengusung tauhid telah berkiprah di tingkat nasional dan internasional, (2) menjadi model bagi perguruan tinggi lainnya dan hal implementasi tauhid (3) menjadi pusat perubahan budaya di tingkat lokal, nasional sekaligus global, (4) memiliki jalinan kerjasama yang luas, baik dengan pemerintah, swasta, dalam negeri maupun luar negeri, (5) UNIDA Bogor mengusung visi tauhid yang dijabarkan dalam penyelenggaraan Pancadharma Institusinya.

B. Fokus dan Subfokus Masalah Penelitian

Permasalahan penelitian difokuskan pada pengembangan kinerja penelitian dosen dalam upaya mewujudkan world class university. Adapun yang menjadi subfokus masalah penelitian yaitu antarlain:

1. Strategi pengembangan kinerja penelitian dosen Universitas Djuanda Bogor dalam upaya mewujudkan visinya.
2. Kinerja penelitian dosen di Universitas Djuanda Bogor.
3. Hasil pengembangan kinerja penelitian dosen UNIDA Bogor dalam mewujudkan World Class University.

C. Perumusan Masalah

Untuk mendalami masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi pengembangan kinerja penelitian dosen Universitas Djuanda Bogor dalam upaya mewujudkan visinya?
2. Bagaimana kinerja penelitian dosen di Universitas Djuanda Bogor?
3. Bagaimana hasil pengembangan kinerja penelitian dosen Universitas Djuanda Bogor dalam mewujudkan visi Universitas?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu antarlain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis strategi pengembangan kinerja penelitian dosen Universitas Djuanda Bogor dalam upaya mewujudkan visinya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja penelitian dosen Universitas Djuanda Bogor
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hasil pengembangan kinerja penelitian dosen Universitas Djuanda Bogor dalam mewujudkan visi universitas.

E. Signifikansi

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan masukan bagi penentu kebijakan khususnya pemerintah Indonesia melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Kementerian Agama untuk membuat kebijakan strategis dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi yang berkualitas untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yakni mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan

mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Hasil penelitian juga diharapkan berguna untuk menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi penentu kebijakan khususnya kepada para pengelola perguruan tinggi, baik pada Perguruan Tinggi Umum (PTU), PTKIN maupun PTKIS khususnya akan menjadi bahan masukan kepada pimpinan Universitas Djuanda Bogor dalam membuat kebijakan strategis sebagai suatu upaya mendukung penyelenggaraan pendidikan tinggi yang berkualitas serta merealisasikan tujuan pendidikan nasional, yakni mengembangkan SDM yang unggul, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Allah Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berpengetahuan dan keterampilan, sehat jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap, mandiri serta memiliki rasa tanggung jawab sosial dan kebangsaan.

F. Penelitian Terdahulu

Perguruan tinggi senantiasa memiliki strategi untuk menciptakan insan yang cerdas dan kompetitif yang diakselerasikan dengan peningkatan kapasitas dan modernisasi, penguatan pelayanan dan daya saing, baik di tataran lokal, nasional maupun internasional (Ginanjari 2014). Oleh karena itu, keberadaan perguruan tinggi termasuk UNIDA tidak dapat dipisahkan dari kehidupan masyarakat. Misi utama perguruan tinggi sebagaimana dinyatakan Mayling Oey Gardiner, dkk (Gardiner 2017) ada dua, yaitu: (1) memberikan pemahaman dan mengembangkan ilmu, khususnya ilmu-ilmu dasar, yaitu ilmu-ilmu yang tidak langsung memiliki kegunaan praktis, namun diperlukan dalam pengembangan berbagai ilmu menuju masa depan, terutama dalam aspek terapannya, dan (2) menghasilkan lulusan terdidik untuk mengisi berbagai peran strategis dalam negara modern.

Berdasarkan kajian terdahulu, kualitas suatu perguruan tinggi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti; rencana strategis, sarana dan prasarana, mahasiswa, dan kualitas dosen.

(Murniarti 2015), dalam penelitiannya mengemukakan bahwa tercapainya mutu pendidikan tinggi ditentukan oleh mutu para dosen di setiap bidang ilmu yang dibinanya. Sedangkan di bidang penelitian, bahwa dosen yang tercatat aktif melakukan penelitian ilmiah untuk pengembangan bidang studi yang diajarkan masih sangat minim.

Dalam perguruan tinggi, pengembangan dan pembinaan profesi dosen merupakan salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia yang dapat menentukan eksistensi perguruan tinggi tersebut. Francis Boadu (Boadu, 2014) dalam penelitiannya mengemukakan antara lain: (1) pelatihan dan pengembangan merupakan hal krusial yang harus dilakukan organisasi untuk

mempertahankan eksistensinya dan mencapai visi, misi, dan tujuannya, (2) organisasi perlu menyediakan anggaran khusus untuk melatih dan mengembangkan kinerja pegawainya, (3) ada korelasi positif antara pelatihan dan pengembangan dengan kinerja dan kepuasan kerja pegawai, (4) manajemen harus fokus pada pelatihan dan pengembangan pegawai yang inovatif untuk peningkatan kinerja pegawai, dan (5) manajemen harus mendorong organisasi mengidentifikasi ilmu dan keahlian yang dibutuhkan untuk perkembangan organisasi.

Selanjutnya, salah satu cara untuk memperbaiki lembaga pendidikan adalah dengan melakukan pembinaan sumber daya manusia tenaga pendidikan agar mampu menjadi *agent of change* (Haris 2012). Ini artinya, bahwa pengembangan kinerja dosen merupakan bagian inti dari pengembangan kelembagaan. Dalam upaya peningkatan kualitas perguruan tinggi.

Ina Suryani, dkk (Suryani 2013), dalam penelitiannya mengemukakan bahwa publikasi hasil penelitian menjadi salah satu indikator penting kemajuan universitas di dunia. Publikasi ilmiah dijadikan ukuran produktivitas penelitian di universitas negeri dan swasta di Amerika Serikat, Australian dan Eropa.

Paul Ivey, dkk (Ivey 2012), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa artikel ilmiah yang terpublikasi yang dikutip menjadi bukti bahwa penelitian itu berdampak pada komunitas ilmiah. Bertambahnya paper yang terpublikasi menunjukkan bahwa budaya penelitian telah mengakar di universitas dan menjadi sarana untuk menaikkan rekognisi universitas.

Sementara itu, produktivitas dan kualitas penelitian yang dihasilkan oleh dosen-dosen di perguruan tinggi ditentukan oleh banyak faktor. Menurut Wycliffe Misuco Nyaribo dalam penelitiannya di Universitas Kenya menyimpulkan empat faktor yang mempengaruhi kinerja penelitian, antara lain: (1) kebijakan manajemen, (2) bimbingan peneliti senior, (3) seminar penelitian, dan (4) beban kerja. Universitas harus memiliki kebijakan yang jelas terkait peningkatan kinerja penelitian (Nyaribo 2014).

Menjadi dosen harus banyak melakukan penelitian, lalu menorehkan pikiran dan hasil risetnya dalam bentuk jurnal atau buku, maka kualitas penelitian diukur dengan parameter terpublikasinya hasil penelitian dalam bentuk jurnal artikel pada jurnal nasional, jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional (Ginanjari, 2015).

Menurut Syukur (Syukur 2018), alasan perlunya dosen mempublikasikan karya ilmiah di jurnal nasional maupun internasional, antara lain: *Pertama*, publikasi di jurnal internasional merupakan alat membangun

reputasi dosen dan reputasi universitas tempat dosen itu mengabdikan. Dengan bantuan teknologi internet (jurnal versi *online*) artikel yang dimuat dapat dibaca dan disitasi oleh kalangan akademisi di dunia. Artikel yang disitasi dapat diartikan bahwa artikel tersebut dianggap mengandung konten yang layak secara ilmiah. *Kedua*, publikasi di jurnal internasional membuka peluang membangun kerja sama dan *network* dengan ilmuwan lain, dari dalam dan luar negeri. Hal ini dapat terjadi dalam dua situasi, yaitu; (1) terjadi pada saat pembuatan publikasi ilmiah, bisa dengan mengajak ilmuwan lain berkolaborasi menghasilkan karya ilmiah, baik dengan melakukan riset bersama maupun meminta ilmuwan lain sebagai *reviewer* dan *supervisor* penulisan karya ilmiah; (2) terjadi setelah karya ilmiah dipublikasikan yaitu ketika ilmuwan lain *memfollow up* karya kita melalui kontak email dan menawarkan riset bersama. *Ketiga*, publikasi ilmiah di jurnal internasional membuka peluang mendapatkan penghargaan (*noble winning*), beasiswa dan *funding*.

Dengan melakukan pengembangan kinerja penelitian, maka otomatis akan memberikan pemahaman lebih dalam tentang kajian yang dilakukan karena pada saat melakukan penelitian akan dipaksa mencari sumber referensi yang mendukung karya ilmiah tersebut, baik sumber primer maupun sekunder yang otomatis akan menambah pengetahuan di bidang kajian tersebut, yang pada akhirnya akan mengantarkan karya tersebut menjadi karya ilmiah yang dapat dipublikasikan dan diperhitungkan dalam kumpulan jurnal terakreditasi, baik nasional maupun internasional.

Publikasi ilmiah pada dasarnya merupakan aktivitas yang *inherent* dan melekat pada tugas dosen. Belum lengkap menjadi dosen jika hanya mengajar di kelas tanpa menghasilkan karya ilmiah dan mempublikasikannya. Melalui karya ilmiah, seorang dosen dapat membangun budaya akademik yang baik, seperti melakukan riset dengan baik, kemampuan analisis dan solusi, menyampaikan pemikiran dengan baik dan menguasai teknik menulis ilmiah.

G. Metode dan Teknik Analisa Data

Metode Penelitian Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah *Action Research*. Pemilihan Metode Ini Dilakukan Untuk Mencari Formulasi Terbaik Untuk Pengembangan Model Strategi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dan Melibatkan Seluruh Subjek Penelitian, Dalam Hal Ini Adalah Mahasiswa. Menurut Taba dan Noel (2012: 67), *Action Research* Memiliki Tahapan Yaitu: (1) Identifikasi Masalah, (2) Analisis Masalah Beserta Faktor Penyebabnya, (3) Formulasi Pemecahan, (4) Pencarian Data

Pendukung, (5) Formulasi Aksi, Dan (6) Evaluasi. Keenam Tahapan Ini Sangat Relevan Dengan Tema Penelitian Guna Menemukan Permasalahan dan Solusinya Tentang Strategi Pengembangan Kinerja Penelitian Dosen Dalam Upaya Mewujudkan World Class University.

1. Subjek Penelitian

Data yang akan diambil dari subjek penelitian menggunakan teknik *snowball sampling*. Adapun yang akan dipilih menjadi informan dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang berkompeten memberikan pengetahuan terkait data dan informasi di lapangan, antara lain: (1) Rektor, (2) Wakil Rektor, (3) Direktur LPPM beserta staf, (4) Dekan dan Wakil Dekan, (4) Kepala Lembaga, (5) Ketua Jurusan, (5) Ketua Program studi, (6) Dosen tetap, dan (7) tenaga kependidikan.

2. Jenis Data

Jenis data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu berbagai informasi atau keterangan yang didapatkan dari informan utama (*key informant*), informan pendukung, dan informan tambahan terkait permasalahan yang menjadi fokus dan subfokus penelitian. Sedangkan data sekunder adalah data- data yang didapatkan dari informan tambahan. Selain itu data sekunder dapat berupa arsip-arsip penting berupa aturan, dokumen yang diterbitkan, dan lainnya.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penggalan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung dan wawancara mendalam (*deep interview*) dengan para informan untuk mencapai tujuan penelitian. Adapun data sekunder penelitian ini dilakukan dengan studi dokumentasi. Dokumentasi yang dimaksudkan adalah dokumen tertulis seperti; SK Rektor, renstra penelitian, arsip-arsip, buku hasil penelitian, dan lain-lain yang terkait data penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik triangulasi, yang meliputi; (1) triangulasi data, meliputi penggunaan sumber data, (2) triangulasi metode, yaitu penggunaan metode lebih dari satu, (3) triangulasi peneliti, meliputi variasi peneliti yang menggunakan satu objek sama sehingga diharapkan hasilnya akan sama, dan (4) triangulasi *theory*, yaitu untuk mengetahui hasil pengembangan kinerja dosen di bidang penelitian di UNIDA Bogor.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan peneliti adalah analisa *deskriptif*

kualitatif. Merujuk pendapat Bogdan & Tylor dikutip oleh Moleong (2017: 74), bahwa metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Analisa data *deskriptif kualitatif* memberikan gambaran yang jelas dan terperinci berdasarkan kenyataan yang ditemukan di lapangan melalui hasil wawancara yang kemudian ditarik suatu kesimpulan agar memberikan jawaban atas permasalahan yang dikemukakan untuk mendapatkan solusi. Proses analisis data ini dimulai dengan menelaah seluruh data yang sudah terkumpul dari berbagai sumber, yaitu hasil wawancara, pengamatan dan dokumen, memo yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan (Robert, Bogdan & Biklen, 2012: 51).

5. Pengujian Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data digunakan untuk membuktikan sejauhmana suatu data penelitian yang diperoleh mengandung kebenaran dan dapat dipercaya. Teknik keabsahan data dalam penelitian ini, peneliti lakukan beberapa tahapan, diantaranya: (1) Kredibilitas merupakan penetapan hasil penelitian kualitatif yang kredibel atau dapat dipercaya dari perspektif partisipan dalam penelitian. Strategi untuk meningkatkan kredibilitas data meliputi perpanjangan pengamatan, ketekunan penelitian, triangulasi, diskusi teman sejawat, analisis kasus, dan *member cheking* (Sugiyono, 2013: 368). 2) Triangulasi, Cohen mengemukakan suatu pendapat seperti dikutip Denzin yang menyebutkan enam jenis triangulasi, yaitu; (1) triangulasi waktu, (2) triangulasi tempat, (3) triangulasi kombinasi, (4) triangulasi teori, (5) triangulasi investigasi, dan (6) metodologi (Lois Cohen, 2012: 196). 3). Tranferabilitas, dan 4) Defendabilitas.

H. Sistematika Penulisan

Laporan penelitian ini dibagi dalam empat bab yang masing-masing bab mendukung beberapa sub bab secara sistimatis agar dapat memberikan gambaran yang jelas bagi pembaca dengan mengikuti jalan pikiran yang terkandung dalam penulisan laporan penelitian ini, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Penelitian
- B. Fokus dan Sub fokus Penelitian
- C. Rumusan Penelitian
- D. Tujuan Penelitian
- E. Signifikansi
- F. Penelitian Terdahulu

G. Metode dan Teknik Analisa Data

H. Sistematika Penulisan

BAB II TINJAUAN TEORITIS

A. Kajian Teori

1. Strategi Pengembangan Kinerja Dosen
2. Program Pengembangan Kinerja Penelitian Dosen
3. Hasil Pengembangan Kinerja Penelitian Dosen

B. Kontekstualisasi Teori Dalam Riset

BAB III HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil penelitian mengenai strategi pengembangan kinerja penelitian dosen
2. Hasil penelitian mengenai kinerja penelitian dosen Universitas Djuanda Bogor
3. Hasil pengembangan kinerja penelitian dosen Universitas Djuanda Bogor

B. Diskusi Data/Temuan Penelitian

1. Pembahasan hasil mengenai strategi pengembangan kinerja penelitian dosen
2. Pembahasan hasil penelitian mengenai kinerja penelitian dosen Universitas Djuanda Bogor
3. Pembahasan hasil penelitian mengenai pengembangan kinerja penelitian dosen Universitas Djuanda Bogor

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran/Rekomendasi

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Tinjauan Teori

1. Strategi Pengembangan Kinerja Dosen

Strategi berarti segala cara dan daya untuk menghadapi sasaran tertentu dalam kondisi tertentu agar memperoleh hasil yang diharapkan secara maksimal (Ginanjar 2019). Dedi Mulyana dikutip Mulyana 2012, menjelaskan bahwa strategi merupakan rencana besar yang bersifat meningkat, efisien, dan produktif untuk mengefektifkan tercapainya tujuan. Strategi merupakan rencana jangka panjang yang dikembangkan secara detail dalam bentuk taktik dan siasat yang bersifat operasional disertai target dan langkah-langkah yang terukur. Sementara itu, Basri dan Rusdiana (Basri 2015) berpendapat bahwa strategi pengembangan SDM merupakan perencanaan mengenai kualitas SDM yang dimiliki agar berkembang ke arah yang lebih baik, meningkatkan kemampuan kerja, skill dan memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi. Pengembangan SDM dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah organisasi agar berkembang lebih dinamis.

Strategi merupakan rencana besar yang bersifat meningkat, efisien, dan produktif untuk mengefektifkan tercapainya tujuan. Strategi merupakan rencana jangka panjang yang dikembangkan secara detail dalam bentuk taktik dan siasat yang bersifat operasional disertai target dan langkah-langkah yang terukur (Dedi Mulyana, 2012: 216).

Strategi pada intinya adalah langkah-langkah terencana yang bermakna luas dan mendalam yang dihasilkan dari sebuah proses pemikiran dan perenungan yang mendalam berdasarkan pada teori dan pengalaman. Dengan langkah yang strategis itu akan menimbulkan dampak yang luas dan berkelanjutan. Karena itu, strategi dapat pula disebut sebagai langkah cerdas (Abudin Nata, 2019: 206).

Langkah atau strategi yang diambil akan menimbulkan dampak yang luas dan berkelanjutan. Oleh sebab itu strategi bisa juga dikatakan sebagai langkah cerdas yang apabila langkah cerdas tersebut tidak tepat, maka tujuan yang sudah ditetapkan tidak akan tercapai.¹⁰ Strategi yang tidak tepat akan menyebabkan kegagalan sehingga tujuan yang ingin dicapai tidak didapatkan. Untuk itu penyusunan strategi yang tepat akan menentukan keberhasilan suatu program (Abudin Nata, 2019: 208)

Mathis dan Jackson (Mathis 2012) menyatakan; “*managing*

people as human resources is essential in organizations of all sizes and types. As a field, human resources management is undergoing significant transformation. Human resources management is designing management system to ensure that human talent is used effectively and efficiently to accomplish organizational goals”.

Kualitas kinerja dosen adalah pelaksanaan kewajiban/tugas seorang dosen yang dicerminkan melalui tiga aspek dan satu penunjangnya, yaitu aspek pendidikan dan pengajaran, aspek penelitian, aspek pengabdian kepada masyarakat serta penunjang terhadap tiga fungsi dosen.

Dalam Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi tahun 2010 dinyatakan, “tugas utama dosen adalah melaksanakan tri dharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 sks dan paling banyak 16 sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik (Direktorat Pendidikan Tinggi Islam 2011b). Dengan ketentuan antara lain: (a). Fungsi dan peranan untuk melakukan pendidikan dan penelitian sepadan dengan sembilan SKS yang dilaksanakan di PT yang bersangkutan; (b) Fungsi dan peranan melakukan PkM dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan; (c) Fungsi dan peranan untuk penunjang tridharma PT dapat diperhitungkan sks-nya sesuai peraturan perundang-undangan; (d) Fungsi dan peranan untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat dan tugas penunjang paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) sks; dan (e) Fungsi dan peranan untuk melaksanakan kewajiban khusus bagi profesor sekurang-kurangnya sepadan dengan 3 (tiga) SKS setiap tahun (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Islam, 2011).

Pengembangan SDM pada dasarnya adalah usaha untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi SDM dalam organisasi. Usaha pengembangan SDM bertujuan agar organisasi mampu merealisasikan visinya dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Sebaliknya, bagi karyawan pengembangan SDM berarti suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan prestasi kerja dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang (Tjutju dan Suwarno, 2019: 38).

Pengembangan SDM berpijak pada fakta bahwa pegawai membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya ia mampu bekerja dengan baik. Pengembangan

SDM dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, pendidikan maupun pelatihan (Donni, 2014:146-147).

Jika perguruan tinggi melaksanakan pengembangan kinerja dosennya dengan baik sehingga kinerja dosennya meningkat, maka kinerja perguruan tinggi tersebut juga akan meningkat. Jika hal itu terjadi, reputasi perguruan tinggi juga akan ikut terangkat. Hal itu dikarenakan dosen merupakan sumber *intellectual capital* yang akan menjalankan fungsi perguruan tinggi sehingga memiliki daya tahan dan daya tarik tersendiri bagi perguruan tinggi agar tetap kompetitif dengan perguruan tinggi lainnya.

2. Kajian tentang Program Pengembangan Kinerja Penelitian Dosen

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoretis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan (Malayu Hasibuan, 2018: 69).

Jimmy L. Gaol (2014: 212) mengungkapkan alasan mengapa pengembangan diperlukan, yaitu: (1) Program orientasi belum cukup bagi penyelesaian tugas-tugas meskipun program orientasi dilakukan secara lengkap. Orientasi saja tidak dapat membuat orang tidak bisa menjadi bisa, orientasi hanya bersifat pengenalan agar orang tersebut tidak kaget dalam pekerjaannya kelak; (2) Adanya perubahan-perubahan dalam teknik penyelesaian tugas; (3) Adanya jabatan-jabatan baru yang memerlukan keterampilan-keterampilan; (4) Keterampilan pegawai kurang memadai untuk menyelesaikan tugas; dan (5) Penyegaran kembali. Seringkali orang yang sudah bosan menjadi tidak sadar bahwa apa yang dilakukannya tidak baik lagi. Latihan dan pengembangan dapat memperbaiki skill dan kebiasaan kerja yang buruk.

Berdasarkan pendapat diatas, bahwa dalam menentukan pengembangan kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan terlebih dahulu harus diputuskan apakah untuk kinerja jangka panjang, jangka pendek atau keduanya. Hal ini penting untuk menentukan program pengembangan yang akan dilakukan agar relevan dengan perencanaan strategis organisasi. Oleh karena itu, agar pendidikan dan pelatihan efektif pimpinan perlu memperhatikan kebutuhan organisasi, tim dan individu berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk ditingkatkan.

Prinsip pengembangan SDM pada dasarnya adalah peningkatan kualitas, kuantitas, maupun kemampuan kerja pegawai untuk mengemban

tugasnya di masa yang akan datang. Pengembangan SDM menunjukkan suatu upaya yang disengaja dengan tujuan mengubah perilaku anggota organisasi atau paling tidak meningkatkan kemampuan organisasi untuk berubah. Upaya tersebut akan berhasil jika diprogram terlebih dahulu (Donni, 2014).

Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang akan memberi dampak positif bagi pengembangan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan pada dasarnya sama dilihat dari proses yang terjadi di dalamnya yaitu belajar. Belajar itu sendiri merupakan upaya untuk dapat terjadinya suatu perubahan dari suatu kondisi kinerja ke kondisi kinerja lain yang lebih baik dan meningkat. Sesuai pendapat Ivancevich dan Matteson (Matteson 2013), menyatakan; *“Traning is the systematic process of altering the behavior of employees in a direction that will achieve organization goals. Training is related to present job skills and abilities. It has a current orientation and helps employees master specific skills and abilities needed to be successful”*.

Kaswan (2012) dalam bukunya “Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM” menjelaskan, bahwa pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Sedangkan Tubagus Achmad Darodjat (Darodjat 2015), menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, dan produktivitas. Adapun tujuannya adalah meningkatkan mutu dan produktivitas kerja, meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM, meningkatkan semangat kerja dan kesejahteraan.

Misi utama perguruan tinggi sebagaimana dinyatakan Mayling Oey Gardiner, dkk (2017: 24) ada dua, yaitu: (1) memberikan pemahaman dan mengembangkan ilmu, khususnya ilmu-ilmu dasar, yaitu ilmu-ilmu yang tidak langsung memiliki kegunaan praktis, namun diperlukan dalam pengembangan berbagai ilmu menuju masa depan, terutama dalam aspek terapannya, (2) menghasilkan lulusan terdidik untuk mengisi berbagai peran dalam negara modern.

Lebih lanjut Mayling Oey Gardiner, dkk (2017: 36) menyatakan, sebagai penghasil ilmu pengetahuan, perguruan tinggi perlu menetapkan penelitian sebagai ujung tombak kegiatannya. Keuntungan yang diperoleh melalui usaha ini antara lain meletakkan fondasi ilmiah bagi penerapan dan pengembangan lebih lanjut serta mendidik mahasiswa menjadi ahli dan inovator di masa depan.

3. Tinjauan Teori tentang Hasil Pengembangan Kinerja Penelitian

Dosen

Suatu organisasi perlu melakukan penilaian kinerja karyawannya dengan alasan bahwa manajemen membutuhkan *feed back* tentang karyawan akan pelaksanaan kerja mereka yang akan dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun keputusan-keputusan manajemen. Sedangkan bagi karyawan, dengan diadakannya penilaian kinerja berarti karyawan tersebut akan memperoleh umpan balik tentang pelaksanaan kerja mereka selama ini. (Veithzal Rivai dan Ella Javani Sagala, 2019:551).

Simamora (2014: 338) menyatakan, bahwa Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individual karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Tujuan diadakan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan.

Dalam hal ini penilaian kinerja dosen dilakukan agar terjadi peningkatan kinerja dosen melalui upaya manajemen kinerja dosen untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kesenjangan antara kinerja standar dengan kinerja riil dosen untuk kemudian dikembangkan strategi yang tepat sehingga terjadi peningkatan kinerja dosen, bahkan melampaui kinerja standar yang sudah digariskan.

Pengembangan kinerja SDM tidak harus menunjukkan hasil yang segera dapat diamati dan dinikmati. Pengembangan kinerja SDM cenderung membutuhkan waktu yang panjang. Pengembangan kinerja SDM adalah investasi, yang cepat atau lambat akan menghasilkan buah, dan jangan dianggap sebagai pengeluaran dan/atau pemborosan (Basri dan Rusdiana, 2015: 20-21).

Tubagus Achmad Darodjat (2015: 83) menyatakan, bahwa hasil pengembangan kinerja diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga, atau institusi pendidikan. Pengembangan lebih cenderung bersifat formal, menyangkutantisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang. Sasaran program pengembangan menyangkut aspek yang lebih luas, yaitu peningkatan kemampuan individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan atau perubahan yang direncanakan.

Salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya

ditujukan untuk meningkatkan, antara lain: (1) Produktivitas, yaitu untuk menjawab kebutuhan organisasi secara komprehensif, (2) Kualitas, yaitu untuk memperkecil kemungkinan kesalahan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga penjaminan mutu pengembangan memberikan keyakinan bagi peningkatan kualitas pegawai, (3) Semangat pegawai, yaitu untuk memperbaiki iklim dan mengurangi ketegangan dalam organisasi sehingga menimbulkan respon positif dari pegawai terhadap pekerjaan dan dari pihak organisasi lainnya; dan (4) Kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu untuk menjamin ketenangan dan stabilitas moral kerja pegawai (Syukur, 2019).

Pelatihan dan pengembangan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Adapun tujuannya adalah meningkatkan mutu dan produktivitas kerja, meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM, meningkatkan semangat kerja, menjaga kesehatan dan keselamatan kerja, dan menunjang pertumbuhan pribadi (Tubagus Achmad Darodjat (2015 : 85).

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya (Wibowo 2015).

Pendapat di atas, dapat dipahami, bahwa kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat dari sisi keinginan, dorongan, dan upaya yang ada dalam dirinya. Individu berkinerja tinggi tentulah mempunyai keinginan, dorongan dan upaya untuk bekerja lebih baik sehingga mencapai kinerja yang tinggi.

Suatu organisasi perlu melakukan penilaian kinerja karyawannya dengan alasan bahwa manajemen membutuhkan *feed back* akan pelaksanaan kerja mereka yang akan dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun keputusan-keputusan manajemen. Sedangkan bagi karyawan, dengan diadakannya penilaian kinerja berarti karyawan tersebut akan memperoleh umpan balik tentang pelaksanaan kerja mereka (Sagala 2019). Menurut Simamora (2014), penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individual karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan

kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Tujuan penilaian dan pengembangan kinerja secara umum untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi.

Begitu juga dalam penilaian dan pengembangan kinerja penelitian dosen perguruan tinggi sangat perlu dilakukan agar terjadi peningkatan kinerja, mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kesenjangan antara kinerja standar dengan kinerja riil untuk kemudian dikembangkan strategi yang tepat sehingga terjadi peningkatan kinerja dosen, bahkan melampaui kinerja standar yang sudah digariskan. Sesuai pendapat Basri dan Rusdiana (Basri 2015), bahwa pengembangan kinerja SDM tidak harus menunjukkan hasil yang segera dapat dinikmati, tetapi membutuhkan waktu yang panjang, karena pengembangan kinerja SDM adalah investasi, cepat atau lambat akan menghasilkan buah, dan jangan dianggap sebagai pengeluaran atau pemborosan.

B. Kontekstualisasi Teori Dalam Riset

Teori merupakan serangkaian asumsi, konsep, ide-ide dasar yang menerangkan fenomena sosial secara sistematis dan adanya saling keterkaitan dengan konsep lainnya. Penelitian bidang pendidikan agama Islam pada mulanya berorientasi pada pendekatan *behavioristik*, kemudian mengalami pengembangan ilmu pengetahuan sosial seperti ilmu hukum, budaya dasar, sosiologi, ekonomi, antropologi dan ilmu sosial lainnya. Hal ini tampak jelas dari pengaruh disiplin ilmu sosial dalam uji pengukuran hasil pendidikan. Suatu produk riset penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah harus memiliki beberapa karakteristik, yaitu objektif, bahasa yang jelas, dapat diverifikasi dan empirik (Toha Anggoro, 2015: 12-14).

Kontekstualisasi teori diuji dalam riset untuk mengetahui permasalahan yang diteliti sehingga menghasilkan arah penelitian yang diharapkan. Penetapan fokus dan desain penelitian akan dapat menjadi solusi dalam memecahkan suatu permasalahan dengan mudah.

Asumsi adalah anggapan dasar tentang suatu realita sosial yang memerlukan pembuktian data secara empiris, baik pendekatan secara kuantitatif maupun kualitatif. Konsep merupakan satu kata atau lebih yang menggambarkan suatu ide atau gagasan tertentu. Konsep dibangun untuk menghadapi permasalahan penelitian dengan metode ilmiah. Metode ilmiah merupakan langkah yang hierarkis dan logis dalam menentukan temuan penelitian. Langkah-langkah ilmiah yaitu menganalisa masalah, mengkaji teori atau konsep-konsep, menentukan fokus dan subfokus masalah,

membuat desain penelitian, mengumpulkan data dan fakta lapangan, analisis data, menginterpretasikan data dan menarik kesimpulan (Toha Anggoro, 2014: 12).

Pendekatan desain penelitian pengembangan kepribadian yang berhubungan dengan perilaku sosial dilakukan secara kualitatif untuk mengetahui secara faktual dilihat dari perubahan sikap karena adanya tindakan proses dalam suatu pembelajaran.

Suatu teori dalam riset dapat dikatakan juga sebagai paradigma atau serangkaian keyakinan dasar yang membimbing tindakan. Keyakinan dalam ilmu agama merupakan paradigma, dimana suatu teori yang sudah pasti (*qot'i*) tidak berubah dan benar adanya. Orang Islam menyakini sumber kebenaran berasal dari wahyu Ilahi yaitu Alquran. Dalam praktik ilmu sosial paradigma merupakan usaha konstruksi manusia, meliputi tiga elemen *epistemologi, ontologi dan metodologi* (Denzin N.K. and Lincoln Y.S, 2013).

Epistemologi memunculkan pertanyaan antara peneliti dan yang diketahui, ontologi memunculkan pertanyaan tentang hakikat realitas dan metodologi memfokuskan meraih pengetahuan. Penelitian kualitatif akan menguji sejauh mana paradigma mengubah dan merekonstruksi pada posisi-posisi dan keadaan tertentu. Tujuan penelitian dari paradigma diarahkan untuk menghasilkan berbagai pemahaman yang bersifat rekonstruksi yang didalamnya terdapat kriteria tentang validitas internal dan eksternal digantikan dengan tema-tema sifat layak dipercaya dan *authentic*.

Riset pada studi kasus memfokuskan pada kajian yang bersifat eksklusif terbatas pada kasus yang diteliti peneliti, yaitu mencari sesuatu yang umum dan khusus namun pada akhirnya menemukan sesuatu yang unik dan menarik. Keunikan berpeluang pada ciri khas atau hakikat kasus, latar belakang historisnya, konteks fisik mencakup ekonomi, agama, politik, hukum dan estetika. Pengungkapan studi kasus dalam penelitian mengikuti protokol pada fokus kasus yang diteliti yang berisi instrumen penelitian mengenai prosedur, pertanyaan-pertanyaan dan rencana analisis kasus (Robert K.Yin, 2014: 79).

Proses penelitian meliputi peneliti sebagai subjek, paradigma atau sudut pandang teoritis, strategi penelitian, metode pengumpulan data dan seni menarik interpretasi. Dalam hal ini nampak uji teori dalam sebuah riset merupakan suatu hal penting dalam penentuan arah dan tujuan penelitian. Penelitian begitu penting dilakukan dalam upaya menyingkap dan menjawab permasalahan. Dalam masalah ini, Darwis berpendapat bahwa permasalahan dalam penelitian akan dipelajari, dikaji, dipecahkan atau diselesaikan, lalu

dibuat kesimpulannya sesuai dengan konteks permasalahannya, diungkapkan kesulitannya, dilemanya, hingga persoalan tersebut dapat diatasi (Amri Darwis, 2014: 22).

BAB III

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Strategi pengembangan kinerja penelitian dosen

Sejak awal didirikan tahun 1987, Universitas Djuanda Bogor sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi telah mengambil peran dan tanggung jawab dalam penyelenggaraan serta pengelolaan sumber daya manusia, memiliki bangunan visi dan misi serta kerangka tata pikir yang universal sebagai bekal dan *ghirah* pengelolaan organisasi universitas maupun sebagai kerangka dasar pengembangan tanggung jawab ilmiah secara sistematis dan berkesinambungan.

Berdasarkan hasil observasi, Universitas Djuanda Bogor menyelenggarakan Program Strata Satu (S1) juga menyelenggarakan Program Magister (S2). Sejak tahun 2006 Universitas Djuanda telah mengikrarkan diri sebagai “Kampus Bertauhid”.

Universitas Djuanda memiliki 7 fakultas dan 17 Program Studi serta Program Pascasarjana yaitu; Magister Ilmu Hukum, Magister Teknologi Pangan, dan Magister Administrasi Publik. Sesuai minat masyarakat, UNIDA Bogor juga telah merintis Program Doktor (S3).

Adapun visi dasar pendidikan tinggi di Universitas Djuanda Bogor menekankan pada upaya pengembangan SDM yang memiliki kecakapan dan integritas intelektual, berkemampuan kerja teknis yang memadai serta memiliki komitmen moralitas yang luhur. Adapun visinya adalah "**Menjadi Universitas berkualitas untuk mencerdaskan kehidupan bangsa yang menyatu dalam Tauhid dan diakui oleh dunia**".

Untuk mewujudkan visi, misi dan tujuannya, Universitas Djuanda telah menjalankan strategi diantaranya adalah melakukan kerjasama dengan berbagai kalangan baik dalam maupun luar negeri.

Sebagai upaya mewujudkan universitas yang berkualitas (*good governance univercity*) dalam tataran global, Universitas Djuanda Bogor telah membangun kerjasama dengan negara-negara, baik di Kawasan Asia maupun negara-negara di Wilayah Timur Tengah, diantaranya: (1) Tokushoku University, Jepang, (2) Soka University, Jepang, (3) Saga University, Jepang, (4) Meisei University, Jepang, (5) Hokkaido University, Jepang, (6) Chulalongkorn Universitas Thailand, (7) Kyushu University, Jepang, (8) Universiti Industri Selangor, Malaysia, (9) *Centro Da Comunidade islamica De Timor Leste* (CENCISTIL) yaitu Lembaga Islam

Timor Leste.

Selain lembaga-lembaga yang telah disebutkan di atas, UNIDA Bogor juga mempunyai jaringan kerja sama dalam bentuk kegiatan-kegiatan penelitian yang bersifat insidental dengan berbagai lembaga, baik dalam negeri maupun luar negeri. Lembaga/instansi dalam negeri yang terikat kontrak dengan UNIDA Bogor antara lain: (1) Pemerintah Provinsi Jawa Barat, (2) Pemda Kabupaten Bogor, (3) Pemda Kota Bogor, (4) BPHNRI, (5) BPPT Jakarta, (6) PT. Bank Mandiri, (7) Yayasan Bina Mina Bakti, (8) Bakrie Group, (9) PT. Bursa Efek Jakarta, (10) PT. Aneka Tambang, Tbk, (11) PT. Bank BTN, (12) PT. Bank BJB, (13) PT Jasa Marga Tbk, (14) PT Boga Sari Flour Mills, (15) PT. Bank Mu'amalat, (16) PT. Bank Syariah Mandiri, (17) PT. Asuransi Takaful, (18) PT. Joro, (19) LPPOM MUI, (20) BPRS Amanah Umat, (21) Masyarakat Entrepreneur Indonesia, (22) Ikatan Notaris Indonesia SPN Lido Bogor, (23) Ikatan Pejabat Pembuat Akta Tanah, (24) Ikatan Akuntansi Indonesia, (25) PERADI, (26) AN TV, (27) TV ONE, (28) Metro TV, (29) Pasarinfo.com, (30) Dewan Kemakmuran Masjid Amaliah, (31) PT. Bogor Nirwana Residence, (32) PT. Sejahtera Berkat Amanah Pesantren Daarut Tauhid, (33) PT. Anggrek Multimedia, (34) Balai Besar Pengembangan Budidaya Air Tawar, (35) UIN Raden Fatah Palembang, (36) Universitas Darussalam, Gontor.

Terkait dengan strategi pengembangan kinerja penelitian dosen, bahwa berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan sejumlah informan didapatkan informasi penting, bahwa strategi pengembangan kinerja penelitian dosen UNIDA sudah dilakukan semenjak proses perekrutan sebagai calon dosen. Persyaratan menjadi dosen UNIDA diantaranya adalah harus bersedia untuk menandatangani kontrak kerja dengan pimpinan fakultas (Dekan) untuk melaksanakan tugas Pancadharma, yaitu; pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat secara profesionalitas dan menyatu dalam tauhid untuk melahirkan lulusan yang cerdas intelektual, spiritual, emosional, sosial, berkompeten, berjiwa wirausaha yang bermanfaat bagi masyarakat dan bangsa, serta menjadi *rahmatan lil 'alamin*.

Beberapa strategi pengembangan kinerja penelitian dosen yang dilakukan oleh pimpinan universitas, yaitu antarlain: (1) Pengembangan kinerja dosen UNIDA di bidang penelitian terus-menerus dilakukan dengan membuat iklim ilmiah dengan melaksanakan sejumlah workshop, menerbitkan jurnal ilmiah, baik lokal, nasional, maupun internasional, (2) Dosen diharuskan menguasai kompetensi penelitian secara mendalam dengan mengikuti berbagai pelatihan, kursus, seminar dan melakukan penelitian untuk meningkatkan daya saing, (3) Meningkatkan sumber

pembiayaan dan jumlah dana penelitian, baik sumber internal universitas maupun eksternal berupa dana hibah, (4) Menyelenggarakan pelatihan penulisan proposal penelitian untuk lolos hibah (WP-GP-Direktur LPPM-11-1-2022).

Dalam hal pembiayaan program penelitian sebagai lembaga struktural di bawah UNIDA Bogor, struktur pembiayaan yang dilakukan LP2M mengikuti tata aturan yang berlaku yaitu menyandarkan pembiayaan pada dua hal yaitu melalui anggaran universitas yang bersumber pada DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran) maupun sumber lainnya yaitu penerimaan dana hibah penelitian dari pemerintah (Kemdikbud/Kemristekdikti, Kemenag, Bappeda, Pemprov Jabar, Pemda/Pemkot Bogor).

Strategi pencapaian target pembiayaan menjadi sangat relevan dalam upaya pengembangan penelitian dosen UNIDA. Oleh karena itu, untuk mendukung pencapaian target pembiayaan tersebut, LP2M UNIDA memiliki strategi sebagai berikut:

Pertama, penguatan perencanaan program yang terintegrasi. Strategi ini dipilih untuk melihat dan mengakselerasi pencapaian target rencana strategis UNIDA Bogor dalam bidang penelitian dan pengabdian masyarakat.

Kedua, pengembangan berbagai program stimulatif yang dapat memacu penciptaan kerangka program dan proposal yang baik dengan skala yang besar. Strategi ini dipilih untuk memacu penciptaan ide-ide dan inovasi baru yang dituangkan dalam bentuk program dan proposal sehingga dapat dikembangkan dengan pola kerja sama melalui berbagai *stakeholder*, baik pada skala lokal, nasional, maupun internasional.

Ketiga, identifikasi dan kerjasama berbagai potensi kolaborasi dengan berbagai *stakeholder* lokal, nasional, maupun internasional. Strategi ini merefleksikan upaya penguatan kapasitas lembaga dan kelembagaan serta keilmuan melalui berbagai potensi kerja sama yang dapat dibangun dengan berbagai *stakeholder* melalui identifikasi awal serta pendekatan persuasif. Kerjasama difokuskan pada penelitian dan pengabdian masyarakat, terutama pada penguatan kapasitas praksis berbagai keilmuan yang dikembangkan oleh UNIDA Bogor.

Keempat, peningkatan kompetensi dan budaya kompetitif. Strategi ini dibangun untuk memperkuat kemampuan dosen sebagai mesin utama penelitian dan pengabdian masyarakat sekaligus sebagai produk utama dari institusi sehingga keluaran yang dihasilkan dapat dipertemukan dengan realitas yang berkembang di masyarakat. Peningkatan kompetensi ini juga merupakan upaya membangun kepercayaan *stakeholder* dan masyarakat sehingga bersedia berpartisipasi dalam segala proses penelitian dan

pengabdian masyarakat.

Prestasi UNIDA dalam tata kelola perguruan tinggi di tingkat nasional masuk katagori 100 PT berkualitas yaitu berada di urutan ke 71 di bawah binaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Dikti Kemdikbud). Sedangkan dalam bidang pelaksanaan penelitian UNIDA Bogor masuk katagori Kluster Utama di urutan ke 49 (WP-GP-Direktur LPPM UNIDA-11-1-2022).

Prestasi UNIDA di bidang riset tidak terlepas daripada keunggulan, maka tidak heran dengan visi ini Universitas Djuanda Bogor mengungguli beberapa perguruan tinggi negeri yang ada di Indonesia, tidak sekedar melihat perguruan tinggi swasta sebagai sesama swasta sebagai persaingan, tetapi kita melihat perguruan tinggi swasta sebagai mitra dan bersaing dalam kualitas yang dimiliki perguruan tinggi negeri dengan APBN yang cukup besar. Perguruan tinggi swasta harus dapat berkiprah untuk menunjukkan kepada bangsa dan negara tanpa harus dibiayai oleh APBN yang besar universitas swasta harus dapat memberikan kontribusi positif kepada negara dan bangsa dalam rangka mencerdaskan bangsa. Universitas Djuanda Bogor bukan sukses tetapi unggul dari berbagai segi terutama bidang-bidang yang berkaitan dengan riset, prestasi belajar mengajar, pengabdian pada masyarakat, kemahasiswaan, inovasi, serta temuan-temuan yang terbaru.

Sejak tahun 2014 hingga tahun 2019 Universitas Djuanda Bogor pada posisi klaster dua, sedangkan pada klaster satu terdapat 14 universitas negeri terbesar dan terbaik. Dalam klaster kedua itu, Universitas Djuanda Bogor berada pada posisi papan atas klaster dua yaitu peringkat 60 dari semua perguruan tinggi di Indonesia.

Dalam riset tahun 2019, Universitas Djuanda Bogor menduduki peringkat 49 terbaik di Indonesia dan pada pengabdian masyarakat Universitas Djuanda Bogor berada pada peringkat 40 se-Indonesia, jauh berada di atas beberapa perguruan tinggi di seluruh Nusantara.

Universitas Djuanda Bogor bertekad untuk berada pada posisi terbaik kemudian Insya Allah pada posisi unggul yang masuk pada klaster satu, sebagaimana perguruan tinggi terbesar dan ternama yang ada di Indonesia 14 besar universitas terbaik, Pada tahun 2035 UNIDA Bogor telah bertekad untuk menjadi universitas riset berbasis interpreneur (*Interpreuneur University*).

“Menjadi universitas riset yang menyatu dalam tauhid dan diakui dunia” pada hakikatnya merupakan perjalanan hijrah dari *teaching university* ke *research university*, dari kecenderungan penelitian akademik (*curiosity driven research*) ke penelitian untuk menjawab permasalahan

nyata (*goal-oriented research*).

Universitas riset mungkin terwujud kalau UNIDA Bogor secara progresif dan sistemik memenuhi syarat-syarat dan prakondisinya, baik dari sisi pengembangan sumber daya manusia, manajemen administrasi, keuangan, penelitian, kurikulum maupun dari sisi metode pengajarannya. *Pertama*, prakondisi dan syarat dapat diartikan sebagai keadaan yang diperlukan untuk mendukung efektivitas implementasi penyelenggaraan universitas riset, baik dalam bentuk sarana dan prasarana, sumber daya manusia, manajemen, program, karya-karya ilmiah, kemampuan keuangan maupun tradisi penelitian. *Kedua*, UNIDA Bogor memprioritaskan untuk meningkatkan kegiatan-kegiatan penelitian dan juga membangun cara kerja yang didasarkan pada penelitian. Penelitian menjadi kualifikasi dasar bagi dosen, mahasiswa, dan staff pengelola. *Ketiga*, UNIDA Bogor mengimplementasikan manajemen administrasi yang efektif dan efisien; *Keempat*, UNIDA mengembangkan kurikulum berbasis kompetensi atau sistem kredit semester yang mendukung tumbuhnya tradisi penelitian di kampus; *Kelima*, UNIDA menerapkan metode pengajaran yang berbasis penelitian dengan tidak meninggalkan tradisi kelas pengajaran yang baik.

Dengan demikian, pendidikan merupakan proses pembelajaran produktif yang merealisasikan gagasan menjadi temuan untuk menghasilkan inovasi yang bermanfaat bagi masyarakat. Visi baru ini telah mengantarkan Universitas Djuanda Bogor pada peringkat ke-49 dalam hal riset di tahun 2019 dan menempatkan Universitas Djuanda Bogor pada kluster Utama.

Berdasarkan hasil pemeringkatan perguruan tinggi terbaik oleh Ristekdikti tahun 2019, Universitas Djuanda Bogor berada pada peringkat ke-60 dari 2.141 perguruan tinggi negeri dan swasta non politeknik (non vokasi) seluruh Indonesia dan termasuk kelompok/cluster dua. Di samping itu hasil pemeringkatan kinerja Pengabdian Kepada Masyarakat berada pada peringkat 40 dari seluruh perguruan tinggi negeri dan swasta di Indonesia atau peringkat ke-16 dalam **Cluster Sangat Baik** (Sumber: GP-Direktur LP2M UNIDA-11-1-2022).

Misi UNIDA yaitu, “Menyelenggarakan Pancadarma Pendidikan Tinggi berkualitas dan modern yang meliputi Pendidikan, Penelitian, Pengabdian kepada Masyarakat, Profesionalitas dan mengimplementasikan Ketauhidan telah mendorong terwujudnya lulusan yang cerdas intelektual, cerdas spiritual, cerdas emosional, sosial, dan *adversity*, berkompeten; berjiwa wirausaha yang bermanfaat bagi masyarakat dan bangsa serta menjadi *rahmatan lil ‘alamin*. Salah satu program dalam upaya mencapai visi UNIDA yaitu menjadi universitas riset yang menyatu dalam tauhid dan

diakui dunia. Saat ini Universitas Djuanda Bogor memiliki mahasiswa dari mancanegara yaitu; Korea, Thailand, Malaysia dan Yaman (Sumber: GP-Direktur LP2M UNIDA-11-1-2022).

2. Kinerja Penelitian Dosen Universitas Djuanda Bogor

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari informan, dosen UNIDA Bogor berhasil merealisasikan pencapaian prestasi kerja di bidang penelitian sepanjang tahun 2018–2021. Capaian kinerja dosen UNIDA Bogor di bidang penelitian dalam empat tahun terakhir sebagaimana tercantum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.1
Perkembangan Rasio Penelitian Dosen UNIDA

Tahun				
Sumber	2018	2019	2020	2021
Dikti	34	36	27	14
Non Dikti	31	31	61	21
Jumlah	65	67	88	35

Sumber: Staf Administrasi LPPM UNIDA, 11/1/2022

Berdasarkan data dalam tabel diatas diketahui bahwa kinerja dosen UNIDA bidang penelitian dalam empat tahun terakhir terbilang sangat produktif. Pada tahun 2018 jumlah penelitian yang dihasilkan sebanyak 65, kemudian pada tahun 2019 sebanyak 67, tahun 2020 menunjukkan peningkatan yang sangat signifikan yaitu sebanyak 88 penelitian dan pada tahun 2021 sebanyak 35 penelitian. Adanya penurunan hasil penelitian pada tahun 2021 disebabkan kondisi pandemi covid-19 yang masih menghantui masyarakat, sehingga berpengaruh pada menurunnya minat dosen dalam meneliti dan juga terbatasnya dana hibah yang disediakan oleh pemerintah, dalam hal ini adalah Kemristekdikti-Kemdikbud.

3. Hasil Pengembangan Kinerja Penelitian Dosen Universitas Djuanda Bogor

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan informan didapatkan informasi penting bahwa Universitas Djuanda Bogor telah memanfaatkan dan mengembangkan hasil penelitian dosen yang didesiminasikan dalam berbagai kegiatan forum ilmiah melalui seminar/webinar, dan lokakarya. Selain itu, hasil penelitian juga telah dipublikasikan pada jurnal ilmiah, baik pada jurnal nasional maupun internasional bereputasi. Pengembangan kinerja penelitian sangatlah penting guna menyebarluaskan

sains, dan bahkan hasil-hasil inovasi para peneliti yang dapat dijadikan bahan pembelajaran untuk masyarakat luas. Banyaknya hasil penelitian yang dilakukan para ilmuwan akan sangat bermanfaat bagi masyarakat terutama dalam mencari solusi terhadap problematika kehidupan sosial. Adapun data hasil penelitian yang didesiminasikan dalam forum ilmiah sebagaimana tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2
Kinerja Dosen Dalam Kegiatan Forum Ilmiah

Narasumber pada forum ilmiah	2018	2019	2020	2021
Seminar dan Lokakarya	78	88	84	
Pemakalah pada Forum Ilmiah				
a. Internasional	122	87	83	
b. Nasional	65	105	124	
c. Regional	27	34	105	
d. HAKI	126	81	35	
e. luaran lain: Poster, Modul, Buku ajar/buku saku	25	25	19	
Publikasi Jurnal bereputasi				
a. Internasional	28	79	85	
b. Nasional terakreditasi	117	151	111	
c. Nasional tdk terakreditasi	69	17	38	

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kinerja dosen UNIDA dalam kegiatan forum ilmiah menunjukkan fluktuasi yang dinamis.

UNIDA Bogor memiliki 18 jurnal *online* yang dikelola di tingkat universitas maupun program studi dan telah terakreditasi Sinta (Science and Technology Index Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi).

Universitas Djuanda Bogor saat ini telah memiliki sebanyak 18 Jurnal ilmiah nasional dan telah terakreditasi, data sebagaimana tercantum dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.3

Data Jurnal Nasional Terakreditasi

Indexasi	Jumlah
Sinta-3	1 Jurnal
Sinta-4	9 Jurnal
Sinta-5	4 Jurnal
Sinta-6	2 Jurnal

Sumber: Direktur LPPM UNIDA, 11/1/2022

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 18 Jurnal ilmiah yang dikelola oleh UNIDA dengan perincian antaralain: Terakreditasi Sinta 3 sebanyak satu jurnal, Terakreditasi Sinta 4 sebanyak sembilan jurnal, Terakreditasi Sinta 5 sebanyak empat jurnal, Terakreditasi Sinta 6 sebanyak dua jurnal dan sisanya masih dalam proses akreditasi (Wawancara dengan MR-Sekretaris LP2M UNIDA-Tgl.11-1-2022).

B. Diskusi Data/Temuan Penelitian

1. Pembahasan Mengenai Strategi pengembangan kinerja penelitian dosen Universitas Djuanda Bogor

Universitas Djuanda Bogor telah menetapkan dan melaksanakan strategi dalam mengembangkan kinerja dosen di bidang penelitian untuk mewujudkan visinya, yaitu Menjadi universitas riset yang menyatu dalam tauhid dan diakui dunia (WP-MR-Staf LPPM UNIDA-8-2-2022).

Visi tersebut merupakan gambaran masa depan yang ingin diwujudkan UNIDA Bogor. Mewujudkan universitas riset yang menyatu dalam tauhid dan diakui dunia merupakan cita-cita besar yang membutuhkan proses dan kesungguhan segenap pimpinan dan civitas akademik termasuk di dalamnya adalah dosen yang merupakan ujung tombak pelaksanaan tridharma perguruan tinggi.

Visi tauhid yang diusung dalam visi universitas tidak hanya diakui pada skala lokal lingkup universitas, namun ingin diakui oleh dunia. Hal ini dapat dimaknai bahwa visi UNIDA Bogor sasarannya diarahkan untuk menjangkau skala internasional untuk menjadi universitas kelas dunia (*world class university*).

Dalam mewujudkan visinya, UNIDA Bogor menjaga nilai-nilai dasar, yaitu antara lain: (1) **Bertauid**. Segenap insan Universitas Djuanda harus selalu betrupaya meningkatkan iman dan taqwa yang tercermin dalam wawasan, sikap dan perilaku sehari-hari yang berlandaskan nilai-nilai Islami, (2) **Bermutu**. Segenap insan Universitas Djuanda selalu berorientasi pada penyelenggaraan tridharma Universitas Djuanda yang bermutu tinggi, (3) **Komitmen**. Segenap insan Universitas Djuanda harus selalu menjaga

komitmen yang tinggi dalam menjalankan kegiatan akademik dan non-akademik, (4) **Integritas**. Segenap insan Universitas Djuanda harus berusaha mencurahkan segala daya dan upaya untuk kemajuan UNIDA, (5) **Peduli**. Segenap insan Universitas Djuanda harus selalu mengembangkan sikap peduli antar sejawat, pimpinan dan bawahan dan sebaliknya, dan antar unit/lembaga/institusi dalam universitas yang terus maju dan bertauhid, (6) **Santun**. Segenap insan Universitas Djuanda wajib bersikap saling menghargai baik terhadap sesama insan Universitas Djuanda maupun dengan *stakeholders* dan masyarakat pada umumnya, (7) **Akuntabel**. Segenap insan Universitas Djuanda harus siap mempertanggungjawabkan setiap kegiatan baik dari sisi keterlaksanaan maupun keuangan (Wawancara dengan SS-Direktur LPM UNIDA-27-3-2022).

Dapat dipahami bahwa visi yang diusung UNIDA adalah mengajak dan membangkitkan kesadaran Islam yang sangat mendalam yaitu merealisasikan Tauhid dalam semua aspek kehidupan termasuk dalam penyelenggaraan pendidikan. Menegakkan nilai-nilai Tauhid lebih diutamakan dalam segala hal, sebab Tauhid dipandang sebagai asas inti dalam melaksanakan ajaran Islam yang sempurna sekaligus pedoman hidup yang sangat sesuai untuk mengatur kehidupan masyarakat. Oleh sebab itu, segenap insan kampus UNIDA Bogor diajak secara sistemik untuk mewujudkan dan merealisasikan nilai-nilai Tauhid. Dalam upaya itu, Universitas Djuanda mendorong para ahli dan cendekiawan muslim khususnya para dosen dengan kemampuan dan latar keilmuan yang sangat beragam untuk bersama-sama melakukan tugas pancadharma berdasarkan pada asas Tauhid.

Tantangan mewujudkan visi ***Tauhid*** dalam dunia ilmu pengetahuan dan teknologi memang sangat sulit dan berat, sebab sebagian ilmuwan pada umumnya telah berada dalam kehidupan mapan dalam ukuran materi namun sangat miskin dengan semangat kepejuangan sebagai ***mujahid***. Sosok ilmuwan yang mujahid itulah yang perlu ditumbuhkan kembali agar dunia keilmuan dapat diasuh oleh mereka yang memiliki wawasan Tauhid.

Visi merupakan suatu hal penting yang dapat mengintegrasikan seluruh daya upaya organisasi untuk menjalankan perannya sesuai dengan cita-cita yang ingin diwujudkan di masa depan. Hal ini sesuai dengan pandangan Sallis (2012: 95) yang menyatakan bahwa, “*A vision is statement about the future, spoken or written today; it is a process of managing the present from stretching view of the future.*”.

Visi dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi serta dapat memberi panduan dan motivasi apabila tersebar secara luas di kalangan

anggota organisasi dan pemangku kepentingan. Oleh karena itu, pernyataan visi organisasi bukan hal sederhana yang hanya terkait dengan perumusan kata-kata melainkan harus merupakan kehendak dari para pemangku kepentingan (*stakeholders*) organisasi/universitas serta mempertimbangkan faktor lingkungan, baik internal yang menunjukkan kapabilitas organisasi maupun eksternal yang menginformasikan peluang dan tantangan yang timbul dari dinamika dan kompleksitas perubahan lingkungan. Sebagaimana yang dinyatakan Syaeful Sagala (2019:135) menyatakan bahwa, “Visi merupakan deskripsi alasan sekaligus cerminan tujuan fundamental bagi keberadaan organisasi. Visi adalah tindakan, kekuatan, kecakapan atau kemampuan melihat dan memahami untuk berimajinasi dalam mempersiapkan masa datang. Visi perguruan tinggi adalah tindakan, kekuatan, kecakapan, atau kemampuan perguruan tinggi dalam memahami gambaran keadaan suatu hal dalam suatu waktu mendatang yang dapat menjadi kenyataan yang mengandung cita-cita, nilai, semangat motivasi, niat yang jelas, wawasan, dan keyakinan bagi individu maupun kelompok dalam perguruan tinggi yang ingin dicapai”.

Sementara itu, Suharsa Putra mengemukakan pendapat mengenai pentingnya visi sebagai landasan arah yang dituju oleh organisasi dalam hal ini universitas untuk melaksanakan peran dan fungsinya. Lebih lanjut dinyatakan, bahwa Visi menggambarkan apa yang ingin diciptakan oleh organisasi di masa depan. Visi menjadi arah dari organisasi dalam melaksanakan peran dan fungsinya di masyarakat. Dalam rangka membangun organisasi pembelajar, maka visi organisasi harus dapat memberi spirit pada seluruh anggota organisasi untuk terus meningkatkan kompetensinya melalui aktivitas belajar yang terus-menerus (Suharsa Putra, 2015: 79).

Sejalan dengan visi pengembangan kinerja penelitian dosen UNIDA Bogor sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pembangunan nasional, baik konteks makro maupun mikro. Dalam konteks makro pembangunan memerlukan dukungan sumber daya alam, sumber daya material dan finansial, serta sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya-sumber daya itu. Pembangunan sulit mencapai sasaran dan tujuan yang diharapkan, yaitu terjadinya perubahan serta perbaikan taraf hidup dalam berbagai aspeknya, apabila sumber daya manusia yang menjadi faktor utama kurang mendukung terhadap hal itu atau yang dimiliki kurang memiliki kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia (Ali, 2014:115)

Berdasarkan hasil pemeringkatan perguruan tinggi terbaik oleh

Ristekdikti Pada tahun 2018 UNIDA menduduki peringkat 66 se-Indonesia dari 100 PTU terbaik di Indonesia, kemudian tahun 2019 dalam bidang penelitian, Universitas Djuanda Bogor berada pada peringkat ke-60 dari 2.141 perguruan tinggi negeri dan swasta non politeknik (non vokasi) seluruh Indonesia dan termasuk **cluster dua**. Selanjutnya pada tahun 2020 Universitas Djuanda, Bogor menduduki posisi ke-17 pada urutan umum dan posisi ke-22 pada klaster 3. Pada tahun 2021 **Universitas Djuanda (UNIDA) Bogor** kembali meraih prestasi membanggakan dengan menempati **peringkat** ke-6 Perguruan Tinggi **Peringkat** Klaster Terbaik bentuk Universitas dan Institut dalam Anugerah yang diberikan oleh Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten.

Capaian kinerja dalam pemeringkatan Dikti tersebut menunjukkan bahwa kinerja dosen UNIDA khususnya dalam bidang penelitian termasuk katagori **Sangat Baik**. Peningkatan peringkat oleh Dikti Kemdikbud juga merupakan percepatan pencapaian visi universitas yaitu menjadi universitas yang menyatu dalam tauhid dan diakui oleh dunia, oleh karenanya civitas akademik UNIDA senantiasa berupaya melaksanakan dan menjunjung tinggi Pancadarma universitas yang salah satu di dalamnya ada aktivitas ketauhidan yang menjadi ciri khas dari Universitas Djuanda Bogor. Pada dasarnya, capaian kinerja perguruan tinggi dan ketersediaan infrastruktur, fasilitas dan sumber daya manusia memungkinkan sebuah universitas untuk melakukan berbagai kegiatan riset. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk menjadikan universitas riset.

Universitas riset mungkin terwujud kalau UNIDA Bogor secara progresif dan sistemik memenuhi syarat-syarat dan prakondisinya, baik dari sisi pengembangan sumber daya manusia, manajemen administrasi, keuangan, penelitian, kurikulum maupun dari sisi metode pengajarannya. *Pertama*, prakondisi dan syarat dapat diartikan sebagai keadaan yang diperlukan untuk mendukung efektivitas implementasi penyelenggaraan universitas riset, baik dalam bentuk sarana dan prasarana, sumber daya manusia, manajemen, program, karya-karya ilmiah, kemampuan keuangan maupun tradisi penelitian. *Kedua*, UNIDA Bogor memprioritaskan untuk meningkatkan kegiatan-kegiatan penelitian dan juga membangun cara kerja yang didasarkan pada penelitian. Penelitian menjadi kualifikasi dasar bagi dosen, mahasiswa, dan staff pengelola. *Ketiga*, UNIDA Bogor mengimplementasikan manajemen administrasi yang efektif dan efisien; *Keempat*, UNIDA Bogor mengembangkan kurikulum berbasis kompetensi atau sistem kredit semester yang mendukung tumbuhnya tradisi penelitian di

kampus; *Kelima*, UNIDA Bogor menerapkan metode pembelajaran yang berbasis penelitian dengan tidak meninggalkan tradisi kelas pengajaran yang baik. *Keenam*, UNIDA Bogor mengembangkan sistem keuangan produktif untuk mendukung penyelenggaraan kelembagaan dengan segala aktivitasnya.

Dari uraian di atas terlihat perlunya strategi dalam implementasi pengembangan kinerja penelitian dosen. Strategi yang perlu melibatkan semua pihak yang terkait dengan visi universitas tersebut. Disadari untuk melakukan hal tersebut merupakan sesuatu yang kompleks karena UNIDA Bogor memiliki program studi yang beragam. Penelitian yang dikembangkan masing-masing program studi tersebut sangat variatif dan menjadi tantangan tersendiri bagi dosen Universitas Djuanda Bogor.

Hal tersebut sebagaimana pendapat Mayling Oey Gardiner, dkk (2017: 130) yang menyatakan bahwa Perguruan tinggi riset akan lebih mudah mendapatkan pengakuan global dibandingkan dengan perguruan tinggi pendidikan/pengajaran. Hasil penelitian pada perguruan tinggi riset dapat memberikan dampak yang besar pada berbagai dimensi kehidupan. Penemuan-penemuan riset dan terobosan ilmiah penting umumnya terjadi di perguruan tinggi riset melalui proses penelitian.

Hasil analisis mengenai strategi pengembangan kinerja penelitian dosen universitas djuanda disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.4

Analisis Strategi Pengembangan Kinerja Penelitian Dosen Universitas Djuanda Bogor

No	Uraian	Kondisional	Pembahasan
1	Visi	Menjadi Universitas berkualitas untuk mencerdaskan kehidupan bangsa yang menyatu dalam Tauhid dan diakui oleh dunia.	Visi dasar pendidikan tinggi di Universitas Djuanda Bogor menekankan pada upaya pengembangan SDM yang memiliki kecakapan dan integritas intelektual, berkemampuan kerja teknis yang

			memadai serta memiliki komitmen moralitas yang luhur berlandaskan pada nilai Tauhid. ▪ Bertauhid berarti menegakkan Tauhid, memfokuskan diri menjadikan Tauhid sebagai tujuan hidup, tujuan bekerja, sebagaimana ditegaskan dalam al-qur'an, "<i>Inna shalati wa nusukii wa mahyaaya wa mamaati lillaahi rabbil 'alamin</i>".
--	--	--	--

	Misi	Menyelenggarakan Panca Dharma Pendidikan tinggi, yaitu: Pendidikan, Penelitian, Pengabdian kepada Masyarakat, Profesionalitas dan mengimplementasikan Ketauhidan telah mendorong terwujudnya lulusan yang cerdas intelektual, cerdas spiritual, cerdas emosional, sosial, dan <i>adversity</i>, berkompeten; berjiwa wirausaha yang bermanfaat bagi masyarakat dan bangsa serta menjadi <i>rahmatan lil 'alamin</i>	▪ Secara sederhana misi dan eksistensi UNIDA adalah untuk kebangkitan Islam dalam pengertian luas, baik dari sisi ummat, sebagai bangsa, jamaah, dan insaniah agar hidup lebih berarti menurut kerangka Iman, ilmu-teknologi dan amal (muamalah yang Islami). ▪ Secara akademik, misi ini adalah membentuk <i>ghirah</i> (semangat) Islami bagi sivitas akademika dan melakukan Islamisasi cara berpikir dalam dunia ilmiah dalam bentuk mengembangkan paradigma Islam dalam kegiatan ilmiah sehari-hari. ▪ Semua aktivitas universitas seharusnya diarahkan untuk menciptakan insan Indonesia yang berkualitas <i>muttaqin</i> yang
--	------	--	--

			ditandai dengan pemenuhan paradigma Islam dalam kegiatan ilmiahnya, menguasai dan mampu mengembangkan teknologi dalam wawasan Islam dan banyak melakukan amal shaleh sebagai wujud pengamalan tauhid dan penguasaan ilmu dan teknologi yang dimilikinya semata untuk mencari ridha Allah SWT dan menjalankan fungsi khalifah yang mampu memberikan rahmat bagi ummat dan bangsa Indonesia.
3	Strategi pengembangan kinerja dosen	1. Penguatan perencanaan program yang terintegrasi.	Strategi ini dipilih untuk melihat dan mengakselerasi pencapaian target rencana strategis UNIDA Bogor dalam bidang penelitian dan pengabdian masyarakat.

		2. Pengembangan berbagai program stimulatif yang dapat memacu penciptaan kerangka program dan proposal yang baik dengan skala yang besar	Strategi ini dipilih untuk memacu penciptaan ide-ide dan inovasi baru yang dituangkan dalam bentuk program dan proposal sehingga dapat dikembangkan dengan pola kerja sama melalui berbagai <i>stakeholder</i> , baik pada skala lokal, nasional, maupun internasional.
		3. Identifikasi dan kerjasama berbagai potensi kolaborasi dengan berbagai <i>stakeholder</i> lokal, nasional, maupun internasional	Strategi ini merefleksikan upaya penguatan kapasitas lembaga dan kelembagaan serta keilmuan melalui berbagai potensi kerja sama yang dapat dibangun dengan berbagai <i>stakeholder</i> melalui identifikasi awal serta pendekatan persuasif. Kerjasama difokuskan pada penelitian dan pengabdian masyarakat, terutama pada penguatan kapasitas

			praksis berbagai keilmuan yang dikembangkan oleh UNIDA.
		4. Peningkatan kompetensi dan budaya kompetitif.	Strategi ini dibangun untuk memperkuat kemampuan dosen sebagai mesin utama penelitian dan pengabdian masyarakat sekaligus sebagai produk utama dari institusi sehingga keluaran yang dihasilkan dapat dipertemukan dengan realitas yang berkembang di masyarakat. Peningkatan kompetensi ini juga merupakan upaya membangun kepercayaan <i>stakeholder</i> dan masyarakat sehingga bersedia berpartisipasi dalam segala proses penelitian dan pengabdian masyarakat.

2. Pembahasan Mengenai Program Pengembangan Kinerja Penelitian Dosen UNIDA

Universitas Djuanda Bogor bertekad menjadi perguruan tinggi yang berkualitas yang menjadikan riset sebagai program unggulannya. Hal tersebut memerlukan perhatian khusus dan semangat kolektif terutama dari seluruh civitas akademika untuk meningkatkan mutu akademiknya. Salah satu program pengembangan yang mendapat perhatian khusus adalah pengembangan kinerja penelitian dosen sebagai salah satu komponen utama perguruan tinggi. Program pengembangan kinerja penelitian dosen terus diupayakan secara berkelanjutan agar dapat mengikuti perkembangan zaman yang semakin cepat. Program-program tersebut dilaksanakan secara terus-menerus agar terus tumbuh, terbentuk dan terciptanya budaya positif bagi para dosennya secara profesional yang mampu mendorong kemajuan perguruan tinggi.

Menyadari akan pentingnya kontribusi dosen dalam penelitian, pimpinan UNIDA Bogor selalu mengagendakan program pengembangan kinerja penelitian bagi para dosen, agar kemampuan dan kapabilitasnya terus meningkat dan hasil penelitiannya dapat dipercaya oleh *user*nya. Pelaksanaan program tersebut secara teknis diselenggarakan oleh berbagai unit yang terkait seperti Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M). Program pengembangan kinerja penelitian bagi dosen lebih diarahkan pada program pelatihan pembuatan proposal penelitian, pelatihan melakukan penelitian kualitatif, pelatihan melakukan penelitian kuantitatif, pelatihan penulisan buku ilmiah dan pelatihan penulisan artikel jurnal ilmiah.

Selanjutnya dalam kerangka menuju *World Class University* UNIDA Bogor melaksanakan *Internasional Collaborative Research*, *Visiting Professor* dan *Research Fellowship*. Diharapkan dari kegiatan ini menghasilkan artikel yang terbit di jurnal internasional atau buku-buku bereputasi internasional pada bidang keilmuannya, hasil penelitian yang dapat dipatenkan dan dipublikasikan dalam forum-forum internasional. Hal ini merupakan pengembangan kerjasama riset UNIDA Bogor dengan beberapa insitusi internasional dengan harapan agar dapat dikembangkan secara berkesinambungan.

Hal tersebut sesuai pendapat Salmi yang menyatakan bahwa “Jika dilihat dari sisi penelitian, universitas kelas dunia biasanya menghasilkan karya terkemuka, dengan dana bagi *peer-review* internasional, dan melibatkan peneliti berkualitas tinggi dari berbagai disiplin ilmu dan mitra yang luar biasa luasnya. Perguruan tinggi ini beroperasi di pasar global dan menikmati reputasi internasional untuk penelitian dan pengajaran yang

diakui tidak hanya oleh lembaga-lembaga sederajat, tetapi juga lembaga-lembaga di luar pendidikan tinggi. Universitas Shanghai Jiaotong (Tiongkok) dan Universitas Sains dan Teknologi Pohang (Korea Selatan) bisa diambil sebagai contoh yang telah menjalankan strategi untuk mewujudkan kerja sama internasional secara intensif dengan mengandalkan staf akademiknya yang dilatih di berbagai universitas terbaik di Amerika Utara dan Eropa, dalam waktu bersamaan mereka mengundang peneliti asing yang sangat berpengalaman sebagai stafnya (Salmi, 2019: 134).

Berdasarkan data pelaksanaan program pengembangan kinerja penelitian dosen membuktikan bagaimana UNIDA Bogor telah berupaya melaksanakan program sejalan dengan tujuan program serta aktualisasi visi, misi, dan tujuan universitas serta kesadaran bahwa SDM adalah kunci keberadaan dan kualitas universitas.

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan bagi setiap dosen dan karyawan akan membawa dampak positif bagi kemajuan civitas akademik Universitas Djuanda Bogor.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian (2012: 181-182) menyatakan bahwa: “Alasan yang fundamental perlunya pelatihan adalah bahwa untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak. Tidak dapat disangkal lagi bahwa di masyarakat selalu terjadi perubahan, tidak hanya karena perkembangan ilmu dan teknologi, tetapi juga pergeseran nilai-nilai sosial budaya”.

Minat dosen UNIDA Bogor untuk melakukan penelitian meningkat seperti terlihat dengan meningkatnya jumlah proposal yang diajukan ke LP2M. Kedisiplinan dosen dalam menyelesaikan laporan penelitian juga cukup signifikan dengan aturan sanksi dan penghargaan walau masih tetap saja ada dosen yang tidak atau terlambat mengumpulkan laporan hasil penelitian. Penyerahan laporan hasil penelitian merupakan etika yang harus dipenuhi oleh seorang peneliti. Oleh karena itu, pemberlakuan sanksi terpaksa dilakukan dan ternyata memang memberikan hasil yang signifikan.

Minat dosen Universitas Djuanda untuk melakukan penelitian meningkat seperti terlihat dengan meningkatnya jumlah proposal yang diajukan ke LP2M. Kedisiplinan dosen dalam menyelesaikan laporan penelitian juga cukup signifikan dengan aturan sanksi dan penghargaan walau masih tetap saja ada dosen yang tidak atau terlambat mengumpulkan laporan hasil penelitian. Penyerahan laporan hasil penelitian merupakan etika yang harus dipenuhi oleh seorang peneliti. Oleh karena itu,

pemberlakuan sanksi terpaksa dilakukan dan ternyata memang memberikan hasil yang signifikan.

Seorang dosen dalam menjalankan tugas fungsionalnya tidak hanya dituntut untuk mentransfer dan mentransmisikan informasi yang didasarkan pada buku teks sebagai rujukan tapi juga harus didasarkan pada pelaksanaan tugas terstruktur dan pengalaman riset sebagai satu kesatuan yang terpadu. Dengan demikian dosen bersangkutan bisa menyampaikan materi kuliah disertai pengalaman dosen lain yang didapat lewat bacaan hasil penelitian dan *scientific/academic resources* lain.

Untuk itu, setiap dosen harus memahami posisinya sebagai pendidik profesional untuk terus belajar dan mengembangkan profesionalismenya sehingga predikat dosen dengan fungsi Tridharma perguruan tinggi dapat sejalan bila mampu melakukan penelitian yang inovatif dan bermanfaat bagi masyarakat luas.

Penelitian merupakan salah satu tridharma perguruan tinggi yang dianut oleh semua perguruan tinggi di dunia. Perguruan tinggi tidak hanya fokus pada pembelajaran, tetapi juga mengembangkan ilmu pengetahuan melalui kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Masih sering diperdebatkan mana bobot yang lebih besar antara pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sehingga timbullah istilah *Teaching University* dan *Research University*.

Pendidikan tinggi modern memang mengarah pada *research university* dalam pengertian perguruan tinggi lebih mengembangkan kebebasan akademik, laboratorium dan riset untuk meningkatkan kualitas keilmuannya. Mengapa sekarang ini banyak universitas beralih ke *research university*, tidak hanya menjadikan *teaching university* sebagai tujuan kegiatan riset. Selanjutnya hasil riset tersebut akan memperkaya bahan ajar. Riset juga menjadikan kasus-kasus atau masalah yang dikaji dalam perkuliahan menjadi aktual. Hal tersebut disebabkan riset yang dilakukan ditujukan untuk menjawab masalah-masalah yang berkembang di masyarakat atau memprediksi masalah atau kebutuhan yang akan dihadapi masyarakat di masa mendatang. Dengan demikian, perguruan tinggi turut berperan serta melalui pengembangan ilmu dan teknologi dalam menciptakan masyarakat yang lebih sejahtera melalui kegiatan riset dan disosialisasikan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Serian Wijatno (2019: 29) yang menyatakan bahwa: “Ilmu dan penelitian merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan dari dunia perguruan tinggi. Produk utama perguruan tinggi adalah ilmu, maka perguruan tinggi sangat erat kaitannya dengan penelitian.

Penelitian merupakan kegiatan telaah kaidah dalam upaya menemukan kebenaran dan/atau menyelesaikan masalah dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau kesenian. Tujuannya adalah agar ilmu tersebut terus berkembang dinamis sesuai dengan perkembangan zaman atau penemuan baru. Untuk itu, perguruan tinggi harus melakukan penelitian sebagai bagian dari fungsi perguruan tinggi di tengah-tengah masyarakat yang menjadikan pengetahuan sebagai sumbangan demi kemajuan masyarakat. Penelitian diselenggarakan melalui pusat penelitian sebagai unsur pelaksana di lingkungan perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan akademis untuk melaksanakan kegiatan penelitian/pengkajian. Pembentukan pusat penelitian tersebut dibentuk sesuai dengan keperluan penelitian dan kemampuan, terutama sumber daya manusia”.

Untuk keperluan akreditasi perguruan tinggi juga disyaratkan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT) setiap perguruan tinggi harus melakukan kegiatan riset secara luas oleh dosen dan mahasiswa. Semakin banyak kegiatan riset yang dilakukan dosen dan mahasiswa akan meningkatkan level akreditasi yang akan dicapai perguruan tinggi tersebut. Namun bukan hanya diukur dari kuantitas riset yang dilakukan, tetapi juga melalui kualitas riset yang harus ditingkatkan dengan diindikasikan oleh tingginya jumlah penerbitan di jurnal terakreditasi nasional maupun internasional, banyaknya paten yang diperoleh, banyaknya karya inovatif yang dihasilkan, dan buku-buku ajar yang diterbitkan.

Dengan dipublikasikannya hasil penelitian akan memperluas ketersediaan ilmu pengetahuan yang dapat dibaca dan ditelaah oleh para ilmuwan di seluruh dunia. Untuk menghasilkan jurnal berkualitas dan diminati khalayak umum diperlukan karya ilmiah yang berbobot. Dasar suatu karya ilmiah yang berkualitas adalah fokus penelitian yang *up to date* dan dilakukan dengan metodologi penelitian yang benar.

Jurnal ilmiah yang merupakan bentuk diseminasi hasil penelitian merupakan bagian penting dan strategis dalam proses penelitian di Universitas Djuanda Bogor. Hasil penelitian yang tidak dipublikasikan hanya akan menjadi temuan untuk penelitiannya sendiri. Oleh karena itu Pimpinan Universitas Djuanda Bogor telah mendorong para dosennya untuk mempublikasikan hasil penelitiannya baik di jurnal lokal, nasional, maupun internasional.

Bidang keilmuan yang diteliti oleh para dosen sangat variatif dan disesuaikan dengan disiplin keilmuannya dan telah menghasilkan luaran yang dipublikasikan dalam berbagai jurnal ilmiah.

Data terkait kinerja penelitian dosen UNIDA sangat mendukung

pengembangan kelembagaan riset yang menunjukkan adanya dinamika dan peningkatan yang cukup signifikan, sebagaimana terdeskripsikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Hasil Penelitian Dosen UNIDA Bogor dalam 4 tahun

Tahun				
Sumber	2018	2019	2020	2021
Dikti	34	36	27	14
Non Dikti	31	31	61	21
Jumlah	65	67	88	35

Berdasarkan data diatas, hasil penelitian dosen UNIDA menunjukkan dinamika yang sehat terutama mulai tahun 2018-2020. Penurunan hasil penelitian pada tahun 2021 sangat dimaklumi mengingat dampak/akibat kondisi pandemi covid-19.

Tabel 3.6
Program Pengembangan Kinerja Penelitian
Dosen UNIDA

No	Faktor	Penunjang	Penghambat
1	Program pengembang an kinerja	Adanya program/kegiatan peningkatan kualitas dosen dalam bidang penelitian, yaitu; pelatihan penyusunan proposal lolos hibah, unggah proposal, workshop, seminar. Adanya sumber pembiayaan penelitian dari pemerintah yang dianggarkan melalui hibah penelitian Dikti-Kemdikbud. UNIDA menyediakan anggaran penelitian yang memadai bersumber dari internal dan eksternal. UNIDA unggul dari berbagai segi terutama bidang-bidang yang berkaitan dengan riset,	Semangat dosen dalam kegiatan ini belum merata secara kolektif, namun masih ada sebagian dosen yang belum optimal melakukan penelitian.

		prestasi belajar mengajar, pengabdian pada masyarakat, inovasi, serta temuan-temuan yang terbaru.	
2	Kinerja Penelitian dosen	Ghirah dosen UNIDA dalam bidang penelitian semakin meningkat.	Kondisi pandemi covid-19 berdampak terhadap menurunnya anggaran pemerintah/hibah penelitian.
		Kinerja dosen UNIDA di bidang penelitian terbilang cukup produktif dilihat dari sejumlah karya ilmiah yang dihasilkan.	Ada sebagian karya dosen yang belum dipublikasikan dan belum patenkan.
3	Prestasi Universitas dalam Kluster Penelitian	Kinerja UNIDA dalam bidang penelitian masuk pada cluster kedua dalam tata kelola perguruan tinggi di tingkat nasional.	Berdasarkan hasil pemeringkatan perguruan tinggi terbaik oleh Ristekdikti tahun 2019, Universitas Djuanda Bogor berada pada peringkat ke-60 dari 2.141 perguruan tinggi negeri dan swasta nonpoliteknik (non vokasi) seluruh Indonesia dan termasuk kelompok/kluster dua. Sedangkan pemeringkatan kinerja Pengabdian

			Kepada Masyarakat berada pada peringkat 40 dari seluruh perguruan tinggi negeri dan swasta di Indonesia atau peringkat ke 16 dalam cluster Sangat Baik.
--	--	--	---

2. Pembahasan Mengenai Hasil Pengembangan Kinerja Penelitian Dosen UNIDA

Usaha untuk mencapai perguruan tinggi umum Universitas Djuanda Bogor dituntut untuk dapat menempatkan diri pada posisi terdepan dalam pertumbuhan pendidikan yang terintegrasi antara sains teknologi yang berkualitas yang terintegrasi dengan nilai-nilai tauhid. Dalam menghadapi tantangan tersebut UNIDA Bogor wajib dan harus memperluas akses pada perguruan tinggi, baik yang umum maupun berbasis tauhid serta pelayanan kepada masyarakat sebagai bentuk tanggung jawab sosial Universitas.

Dengan tuntutan dunia global dan persaingan perguruan tinggi yang kian tajam serta perkembangan masyarakat yang semakin pragmatis rasional, UNIDA Bogor dituntut untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi dan mampu berdiri setara dengan perguruan tinggi umum lainnya dalam pergaulan masyarakat global dan juga berperan aktif dalam memberikan pencerahan yang cerdas melalui sumber daya manusia yang terampil dalam rangka menggerakkan pembangunan SDM yang unggul melalui pembinaan yang terprogram serta menghasilkan karya yang mampu mendorong keunggulan kompetitif dengan basis pada nilai-nilai tauhid secara universal.

leh karena itu, UNIDA Bogor perlu meningkatkan mutu yang selaras dengan prinsip-prinsip dasar yang telah ditetapkan dalam rencana strategis UNIDA yakni mencanangkan menjadi *Entrepreneur University*, dengan prioritas utama optimalisasi penggunaan sarana IT (*Information Technology*) untuk mendorong peningkatan kualitas dan layanan pendidikan, penelitian serta upaya pemantapan pengelolaan sistem keuangan yang akuntabel melalui fleksibilitas pengembangan investasi pendidikan, menempatkan manajer-manajer publik yang profesional, baik pada institusi pemerintah maupun swasta untuk mendukung pencapaian rencana strategis jangka panjang dan jangka pendek dalam menuju tahapan pencapaian menjadi

Dari hasil penelitian terungkap melalui adanya suatu evaluasi terhadap pengembangan kinerja dosen, bahwa tingkat keberhasilan program penelitian dilakukan dengan dua cara yaitu *Pertama*, evaluasi yang dilakukan dan disesuaikan dengan tujuan pelatihan, misalnya pelatihan membuat artikel ilmiah, maka dosen diharapkan mampu membuat satu artikel dari hasil penelitiannya yang langsung diberikan kepada narasumber untuk dinilai. *Kedua*, bentuk evaluasi untuk mengetahui perubahan sikap dan perilaku dengan cara melakukan supervisi fisik. Supervisi fisik adalah pengamatan langsung terhadap proses pelatihan yang diikuti dosen.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian (2012: 202) yang menyatakan: “Pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan dan pengembangan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal, yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin dalam sikap, disiplin dan etos kerja. Untuk melihat terjadi tidaknya perubahan tersebut dibutuhkan penilaian. Yang dinilai tidak hanya teknis saja, tetapi juga perilaku.

Dampak program pelatihan pengembangan kinerja penelitian dosen mampu memberikan pengalaman-pengalaman yang lebih kepada kita melalui sharing, akhirnya melengkapi kompetensi diri kita, artinya kecakapan juga meningkat, kemampuan menyelesaikan masalah juga meningkat.

Hal ini sesuai dengan pandangan Sanusi Uwes (2012:39) yang menyatakan: “dampak pengembangan SDM ini tidak saja berpengaruh pada institusi namun juga bagi individu. Dampak bagi instiusi dapat dilihat pada loyalitas SDM, kenaikan kinerja/produktivitas dan efisiensi biaya. Keuntungan bagi individu yang terlibat akan lebih percaya diri dalam meniti masa depan dan perkembangan kariernya.

Pengembangan sebagai salah satu aspek penting dari manajemen sumber daya manusia memberikan dampak terhadap peningkatan produktivitas dan moral kerja, pengurangan biaya, dan mempertinggi fleksibilitas organisasi dalam melakukan penyesuaian diri dengan tuntutan eksternal yang terus berubah dengan merujuk pada konsep pengembangan sumber daya manusia, maka rencana pengembangan kineja dosen harus sejalan dengan tujuan-tujuan sebagai berikut (1) *improving*, yaitu meningkatkan performansi dari semua pemegang jabatan; (2) *developing*, yaitu mengembangkan keahlian pokok SDM yang sudah diseleksi; (3)

promoting, yaitu pengembangan diri sumber daya manusia.

Hasil penelitian yang dilakukan dosen UNIDA Bogor dipublikasikan melalui media poster dan tulisan dalam bentuk jurnal ilmiah, baik skala lokal, nasional, maupun internasional. Hal tersebut dilakukan agar hasil penelitian dapat diketahui masyarakat umum untuk selanjutnya dapat dimanfaatkan. Program pengembangan kinerja penelitian dosen yang telah dilaksanakan Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) diakui oleh para dosen berdampak positif terhadap peningkatan semangat untuk meneliti dan meningkatkan hasil penelitian, baik dari sisi kuantitas maupun kualitasnya.

Kriteria menjadi dosen seharusnya memiliki kriteria produktif menulis, aktif menjadi nara sumber dalam event nasional maupun internasional dan hasil tulisannya dapat dimuat di jurnal nasional dan internasional. Yang tidak kalah pentingnya dosen UNIDA Bogor harus menjadi pelopor perubahan masyarakat. Dengan gagasan dan perbuatannya, dosen UNIDA Bogor menjadi pusat perhatian dalam pergulatan intelektual dan pengembangan institusi pendidikan tinggi.

Berdasarkan hasil penelusuran dokumen, dosen-dosen UNIDA Bogor memiliki karya akademis dalam bentuk buku dan jurnal. Hal ini berdasarkan standar baku yang ditetapkan oleh lembaga internasional dalam menentukan kriteria berkelas setidaknya perguruan tinggi adalah terletak pada publikasi hasil penelitian dalam bentuk jurnal. Ketentuan ini diperkuat dengan Permendikbud No.78 tahun 2013 tentang Pemberian Tunjangan Profesi dan Kehormatan Profesor. Klausul yang tertuang itu berisi: (a) menulis buku yang diterbitkan oleh lembaga penerbit, baik nasional maupun internasional yang mempunyai ISBN (*International Standard of Book Numbering System*), (b) menghasilkan karya ilmiah yang diterbitkan dalam jurnal nasional bereputasi, dan (c) menyebar luaskan gagasannya. Dalam aturan turunannya dinyatakan bahwa karya dalam bentuk buku memiliki durasi tiga tahun, artinya profesor wajib menerbitkan buku setiap tiga tahun sekali (Permenristikdikti No.20 tahun 2017 tentang Pemberian Tunjangan Profesi dan Kehormatan Profesor).

Dengan melakukan penelitian maka otomatis akan memberikan pemahaman lebih dalam tentang kajian yang dilakukan karena pada saat melakukan penelitian akan dipaksa mencari sumber referensi yang mendukung karya ilmiah tersebut, baik data primer maupun sekunder yang otomatis akan menambah pengetahuan di bidang kajian tersebut, yang pada akhirnya akan mengantarkan karya tersebut menjadi karya ilmiah yang dapat diperhitungkan dalam kumpulan jurnal terakreditasi, baik nasional maupun

internasional.

Mempublikasikan artikel atau paper di jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional adalah sangat penting bagi setiap akademisi (ilmuwan/dosen). Setiap dosen ditantang bukan hanya memproduksi karya-karya ilmiah, tetapi juga dituntut mendesiminasikan karya-karya tersebut. Seperti diamanahkan oleh Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 60; Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi Pasal 4; Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara N0. 17 tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kredit Dosen pasal 7. Agar dapat memenuhi tujuan pendidikan tinggi (Pasal 5 Undang-undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi) maka dosen wajib menyebarluaskan karya-karya tersebut dalam publikasi ilmiah. Jenis publikasi ini menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara N0. 17 tahun 2013 dapat berbentuk buku referensi, buku ajar, monograf, artikel di media massa, dan jurnal ilmiah nasional dan internasional.

Publikasi ilmiah pada dasarnya merupakan aktivitas yang *inherent* dan melekat pada tugas dosen. Belum lengkap menjadi dosen jika hanya mengajar di kelas tanpa menghasilkan karya ilmiah dan mempublikasikannya. Hanya melalui karya ilmiah, seorang dosen dapat membangun budaya akademik yang baik, seperti melakukan riset dengan baik, kemampuan analisis dan solusi, menyampaikan pemikiran dengan baik dan menguasai teknik menulis ilmiah.

Selanjutnya kewajiban membuat dan menyebarluaskan karya ilmiah menjadi instrumen menentukan jenjang karir dosen. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara N0. 17 tahun 2013 pasal 26 ayat 3 menyatakan bahwa kenaikan jabatan akademik dosen untuk menjadi (a) Lektor minimal wajib memiliki karya ilmiah yang terbit pada jurnal ilmiah; (b) Lektor Kepala bagi S3 wajib memiliki publikasi jurnal nasional terakreditasi; (c) Lektor Kepala bagi S2 wajib memiliki publikasi jurnal internasional; dan (d) Profesor harus memiliki publikasi jurnal internasional bereputasi. Ayat 5 mengatur peluang loncat jabatan dari Asisten Ahli menjadi Lektor Kepala atau Lektor Kepala menjadi Profesor dengan syarat wajib memiliki publikasi jurnal internasional bereputasi (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara N0. 17 tahun 2013 pasal 26 ayat 3 dan ayat 5).

Ada beberapa alasan lain pentingnya dosen mempublikasikan karya ilmiah di jurnal internasional. *Pertama*, publikasi di jurnal internasional merupakan alat membangun reputasi dosen dan reputasi universitas tempat

dosen itu mengabdikan. Dengan bantuan teknologi internet (jurnal versi *online*) artikel yang dimuat dapat dibaca dan disitasi oleh kalangan akademisi di dunia. Artikel yang disitasi dapat diartikan bahwa artikel tersebut dianggap mengandung konten yang layak secara ilmiah. *Kedua*, publikasi di jurnal internasional membuka peluang membangun kerja sama dan *network* dengan ilmuwan lain, dari dalam dan luar negeri. Hal ini dapat terjadi dalam dua situasi; (1) terjadi pada saat pembuatan publikasi ilmiah, yaitu dengan mengajak ilmuwan lain berkolaborasi menghasilkan karya ilmiah, baik dengan melakukan riset bersama maupun meminta ilmuwan lain sebagai *reviewer* dan *supervisor* penulisan karya ilmiah; (2) terjadi setelah karya ilmiah dipublikasikan yaitu ketika ilmuwan lain *memfollow up* karya kita melalui kontak email dan menawarkan riset bersama. *Ketiga*, publikasi ilmiah di jurnal internasional membuka peluang mendapatkan penghargaan (*noble winning*), beasiswa dan *funding*. Dosen yang karya ilmiahnya banyak disitasi akan mendapatkan *h-index* yang tinggi, yang menjadi indikator pengakuan dunia akademik terhadap eksistensi dan kualitas dosen tersebut. Penghargaan finansial juga disediakan oleh berbagai lembaga, seperti Dikti maupun universitas yang bersangkutan. *Keempat*, banyaknya publikasi internasional menjadi indikator kemampuan daya saing bangsa di level dunia.

Oleh karena itu, antara dosen secara individual dan Universitas Djuanda sebagai institusi pendidikan tinggi harus bersinergi dengan baik agar hasil yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi institusi. Pengelolaan penelitian harus melibatkan seluruh *stakeholders* yang terkait dengan penelitian guna menyelaraskan tujuan penelitian di tingkat individu dosen dengan tujuan penelitian di tingkat prodi, fakultas, dan institusi/universitas.

Pada akhirnya hasil penelitian sangatlah bermanfaat untuk semua unsur yang ada di dalam universitas yang terus dikontribusikan kepada masyarakat secara luas guna pengembangan ilmu dan peningkatan kesejahteraan atau taraf hidup yang lebih layak. Selain itu, manfaat penelitian dapat digunakan untuk kepentingan pengembangan program maupun kepentingan untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang secara spesifik mencakup dua kegunaan, yaitu: kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

Tabel. 3.7
Analisis Mengenai Hasil Pengembangan Kinerja Penelitian Dosen
Universitas Djuanda Bogor

No.	Masalah	Strategi	Pembahasan
1	Sebagian dosen UNIDA Bogor belum mendapatkan dana hibah penelitian	LPPM UNIDA mengupayakan peningkatan kompetensi dosen di bidang penelitian melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk dapat memanfaatkan dana hibah penelitian yang disediakan dari dana hibah Dikti agar setiap dosen mendapatkan haknya secara merata.	Pelatihan dan pengembangan kineja dosen harus sejalan dengan tujuan-tujuan sebagai berikut (1) <i>improving</i> , yaitu meningkatkan performansi dari semua pemegang jabatan; (2) <i>developing</i> , yaitu mengembangkan keahlian pokok SDM yang sudah diseleksi; (3) <i>promoting</i> , yaitu pengembangan diri sumber daya manusia.
2	Sebagian dosen belum mempublikasikan hasil penelitiannya pada jurnal nasional Sinta 1-2 dan jurnal internasional bereputasi.	LPPM UNIDA mengupayakan peningkatan kompetensi dosen di bidang penulisan karya ilmiah melalui kegiatan workshop penulisan jurnal ilmiah yang menghadirkan para pengelola jurnal yang	Mempublikasikan artikel atau paper di jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional bereputasi sangatlah penting bagi setiap akademisi (ilmuwan/dosen). Setiap dosen ditantang bukan hanya memproduksi karya-karya ilmiah, tetapi juga dituntut

		berkompeten.	mendesiminasi karya-karya tersebut.
3	Baru 30% atau sebagian dosen belum dapat memanfaatkan hasil penelitiannya yang terintegrasi dengan pembelajaran	Pimpinan UNIDA melalui LPPM terus mengupayakan kegiatan dalam bentuk pelatihan dan adanya penegasan regulasi berupa aturan akademik yang mewajibkan setiap dosen peneliti untuk mengintegrasikan hasil penelitiannya dalam pembelajaran sebagai pengayaan dan pengembangan ilmu yang diajarkan kepada mahasiswa.	Hasil penelitian yang dilakukan dosen sangat penting untuk dijadikan rujukan dalam pengembangan ilmu yang diajarkan oleh kepada mahasiswa serta dalam bentuk jurnal ilmiah, buku ajar atau modul pembelajaran, sehingga hasil penelitian yang dilakukan dosen berkontribusi secara empirik dan menjadi sumber atau bahan pembelajaran.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pembahasan mengenai strategi pengembangan kinerja penelitian dosen dalam upaya mewujudkan visi Universitas dapat disimpulkan, antara lain:

Pertama, strategi pengembangan kinerja penelitian dosen dilakukan dengan cara antarlain: (1) membuat iklim ilmiah dengan melaksanakan sejumlah workshop, pelatihan, menerbitkan jurnal ilmiah, baik lokal, nasional, maupun internasional, (2) Dosen diharuskan menguasai kompetensi penelitian secara mendalam dengan mengikuti berbagai pelatihan, kursus, seminar dan melakukan penelitian untuk meningkatkan daya saing, (3) Meningkatkan sumber pembiayaan dan jumlah dana penelitian, baik sumber internal universitas maupun eksternal berupa dana hibah Dikti, (4) Menyelenggarakan pelatihan penulisan proposal penelitian untuk lolos hibah. Adapun strategi untuk mencapai target pembiayaan penelitian dilakukan dengan cara: (1) penguatan perencanaan program yang terintegrasi, (2) pengembangan berbagai program stimulatif yang dapat memacu penciptaan kerangka program dan proposal yang baik dengan skala yang besar, (3) bekerjasama berkolaborasi dengan berbagai stakeholder lokal, nasional, maupun internasional, (4) peningkatan kompetensi dan budaya kompetitif.

Kedua, Kinerja dosen dalam bidang penelitian menunjukkan hasil yang cukup baik. Indikator pada aspek ini ditunjukkan dengan produktifitas dosen dan capaian kinerja yang terus meningkat setiap tahunnya. Selain itu, Universitas Djuanda telah memperoleh hasil yang cukup signifikan dalam bidang penelitian dan peningkatan peringkat universitas, baik di tingkat nasional maupun internasional dalam upaya menuju World Class University.

Ketiga, Universitas Djuanda Bogor telah mengembangkan dan memanfaatkan hasil penelitian dosen yang didesiminasikan dalam berbagai kegiatan forum ilmiah melalui seminar dan lokakarya. Selain itu, hasil penelitian juga telah dipublikasikan pada jurnal ilmiah, baik pada jurnal nasional terakreditasi maupun jurnal internasional bereputasi.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, peneliti menyampaikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Kompetensi dosen UNIDA Bogor dalam melaksanakan penelitian perlu ditingkatkan agar peluang yang terbuka dari skema-skema penelitian yang didanai oleh Dikti-Kementerian Kebudayaan dan skema penelitian yang didanai lembaga lain dapat diakses.
2. Pimpinan Universitas Djuanda Bogor perlu mengembangkan kebijakan-kebijakan penjaminan mutu penelitian agar proses dan hasil penelitian yang dilakukan dosen terjamin kualitasnya.
3. Seluruh sivitas akademika UNIDA Bogor harus memberikan dukungan agar upaya penjaminan mutu penelitian dapat berhasil demi terwujudnya visi dan misi universitas.
4. Universitas Djuanda Bogor perlu mendorong penelitian yang dapat menghasilkan berbagai produk dan jasa unggulan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan teknologi dan berpotensi dapat dikembangkan sehingga siap bersaing di tingkat nasional, regional, dan internasional.

Daftar Pustaka

- Ali. M. 2014. *Pendidikan untuk Pembangunan Nasional*. Imtima. Bandung.
- Anggoro, Toha. 2015. *Ruang lingkup dan Tujuan Penelitian Pendidikan*.
- Ansor, A.S, dan Muttahidah. 2016. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Fajar Media Press.
- Basri. H dan A. Rusdiana. 2015. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Pustaka Setia. Bandung.
- Boadu. F. 2014 *Training and Development : A Tool for Employee Performance in The District Assemblies in Ghana*. International Journal of Education and Research. Vol. 2 No. 5, h.513-522.
- Bogdan R. and S.K. Biklen. (2012), *Qualitative Research for Education: Introduction to Theory and Method*, Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Darodjat. T. A. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Refika Aditama. Bandung.
- Darwis, Amri. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Islam*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Daulay. H.P. 2012. *Pendidikan Islam dalam Mencerdaskan Bangsa*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Denzin, Norman K. and Lincoln, Yvonna S., 2013., *Handbook of Qualitative Research*, California: Sage Publication
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 2010. *Buku 1 Naskah Akademik Pedoman Sertifikasi Pendidik untuk Dosen*. Ditjen Dikti. Jakarta.
- Gaffar. 2012. *Dinamika Pendidikan Nasional, Isu, Tantangan dan Perspektif Masa Depan*. UPI Press. Bandung.
- Gaol. J. L., .2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia. Jakarta.
- Gardiner. M. O. et.al. 2017. *Era Disrupsi Peluang dan Tantangan Pendidikan Tinggi Indonesia*. Akademi Ilmu Pengetahuan Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan. M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Haris. P.A. 2002. *Paradigma Pengembangan Kurikulum Pendidikan Tinggi Tahun 2000*. Universitas Muhammadiyah Press. Surakarta.
- Ivey, Paul, dkk, 2012, *Evaluating the Research Performance of an Emergent Technological*, 1-4
- Kaswan. 2012. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Mathis. R. L. and J. H. Jackson. 2012. *Human Resource Management*. Cengage Learning. USA.
- Moleong, Lexy. J. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyana. D. 2012. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nata, Abuddin. 2019. *Perspektif Islam tentang Strategi Pembelajaran*. Jakarta: PT. Kencana.
- Nyaribo. W. M. 2014. *Determinant of Academic Research Output from Kenyan Universities Academic Staff*. International Journal of Education and Research Vol. 2 No. 5. h. 135-152.
- Noel, Raymond A., et.al., (2000) *Human Resources Management: A Gaining Competitive Advantage*, Edited by Irwin, USA, Mc. Graw Hill
- Rivai. V. et.al. 2019. *Corporate Performance Management*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Sagala. S. 2019. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Alfabeta. Bandung.
- Sallis. E. 2012. *Total Quality Management in Education*. Prentice Hal.Inc. New Jersey
- Salmi. J. 2019. *The Challenge of Establishing World Class Universities*. The World Bank. Washington.
- Simamora. H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siagian S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Suharsaputra, Uhar. 2015. *Manajemen Pendidikan Perguruan Tinggi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suryani I. et.al. 2013. *Research Publication Output by Academicians in Public and Private Universities in Malaysia*. International Journal of Higher Education. Vol. 2 No. 1. h. 84-

90.

Suwarno. *Manajemen Kinerja*. 2014. Cahaya Atma Pustaka. Yogyakarta.

Uwes, Sanusi, 2012, *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*, Jakarta:Logos Wacana Ilmu

Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press. Jakarta.

Yin, Robert K., (2014) *Case Study Research: Design and Method*, New Delhi, Sage Publication.

•

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DOKUMENTASI PENELITIAN
UNIDA 2022





Pimpinan Universitas Djuanda Bogor
Rektor, Wakil Rektor-1, Warek-2, Warek-3, Warek-4
Periode: 2018-2022



Pimpinan dan Staf LP2M UNIDA Bogor



Kegiatan Seminar Proposal Penelitian



Unggah Proposal Penelitian Dosen/Peneliti UNIDA

Observasi dan Wawancara Tim Peneliti Kantor LP2M UNIDA Bogor

